

サステナビリティ

マテリアリティ5 持続可能な経営基盤のさらなる強化



「未来の社会を支える会社」になるという長期ビジョンの実現に向け、その礎となる経営基盤の強化に取り組みます。



帝人グループは「未来の社会を支える会社」を長期ビジョンに掲げ、2020年度～2022年度の3年間で「持続的成長に向けた成長基盤の確立期」と位置付けています。事業では、「環境価値ソリューション」「安心・安全・防災ソリューション」「少子高齢化・健康志向ソリューション」という3つの領域で価値を創造・提供していくことで成長を目指しています。

そうした成長も持続可能な経営基盤がなくては実現できません。そのため、長期ビジョンを実現するための原動力である多様な人財が活躍できる環境づくりや人財育成、健全かつ持続的な成長に不可欠なコーポレート・ガバナンスの強化、信頼の基盤としての企業倫理・コンプライアンス活動の推進、多様なリスクへの適確な対応、IT社会でますます重要となる情報セキュリティの確保、責任ある調達とお客様からの信頼に応えるものづくり、環境、安全・防災、健康への配慮に努めています。

サステナビリティ

ダイバーシティ&インクルージョン

社員の多様性を活かし、社会が必要とする新たな価値を創造し続けられる企業風土醸成やダイバーシティ&インクルージョン推進、またそれを実現するための多様な働き方の実現を目指しています。

グローバルに事業活動を行う上で、人種、宗教、性、文化的背景などが異なる多様な人財の能力を活かすことは不可欠です。帝人グループは、組織を活性化し、イノベーションを加速させるため、働き方の多様化・女性の活躍・人財の多様化をさらに推進します。さまざまな価値観や経験を持つ人財が能力を最大限に発揮し、多様なコラボレーションが生まれる組織を目指します。



ダイバーシティ&インクルージョンの
推進

人財育成と教育研修

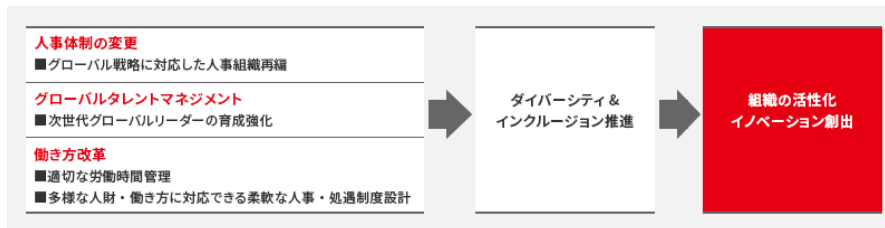
ワークライフバランスと労務管理

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

帝人グループは、多様な人財を活用することが創造性を高め、イノベーションを促進すると考えており、2001年にダイバーシティ推進室を設置して以降、グローバル人財の採用、女性の活躍の推進などに積極的に取り組んできました。女性リーダー育成のため、2012年度から継続して帝人グループ横断で選抜研修を行っているほか、異業種の女性社員との交流を通じた育成を目的に社外研修への派遣も行っています。

当初は日本を中心にダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを進めてきましたが、事業のグローバル化に伴い、取り組みを世界に広げてきています。グループ全体の主要アクションとKPIは下記の通りです。

主要アクション



KPI

			2019年度	マイルストーン2022年度	2030年度
役員 ^{*1} ダイバーシティ		女性役員数	3人	6人以上	10人以上
		非日本人役員数	3人	6人以上	12人以上
女性活躍重点目標 ^{*2}	日本	管理職数	116人★	174人	300人以上
	米国	上級管理職数 ^{*3}	2人	4人	10人
	欧州	グローバルコア人材数 ^{*4}	0人	3人	10人
	中国	上級管理職数 ^{*3}	—	9人	12人
	ASEAN	上級管理職数 ^{*3}	—	5人以上	8人以上

*1 取締役、監査役、グループ執行役員・理事

*2 地域別の課題に応じて設定(中国・ASEANは2020年9月設定)

*3 グループ会社社長を含む上級管理職

*4 すでに相当数存在する管理職からグループ執行役員候補として選抜・認定された人材

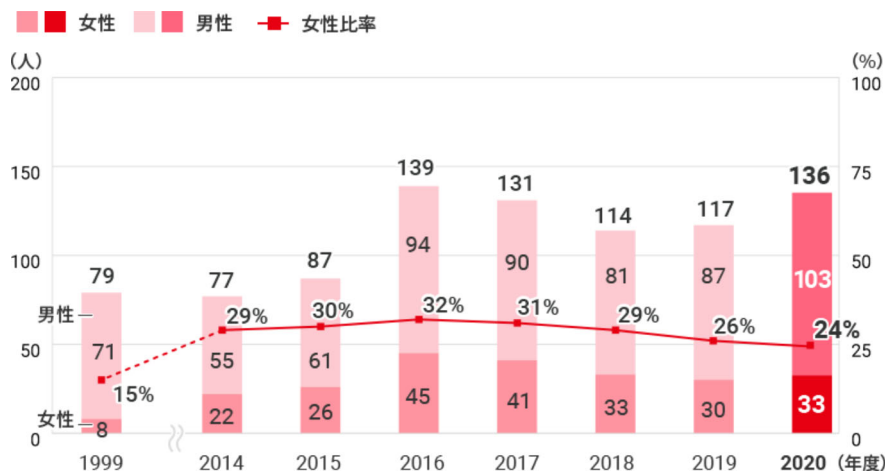
女性活躍の推進

帝人グループは、2000年に女性活躍推進の専任組織を設置しました。それ以降、トップダウンで、「母集団の拡大」「ワークライフバランスの推進」「ダイバーシティ&インクルージョンの企業風土醸成」「女性のキャリア継続・キャリアアップの支援」の4つの目的達成に向けた制度の創設、教育研修や啓発に取り組んでいます。

国内では2002年から女性管理職数に関する目標を定め、各事業・機能のトップ（役員）が各事業・機能単位でのKPIを設定して、女性社員の育成やキャリア支援をしています。また、ダイバーシティ&インクルージョンの状況は取締役会に報告しています。

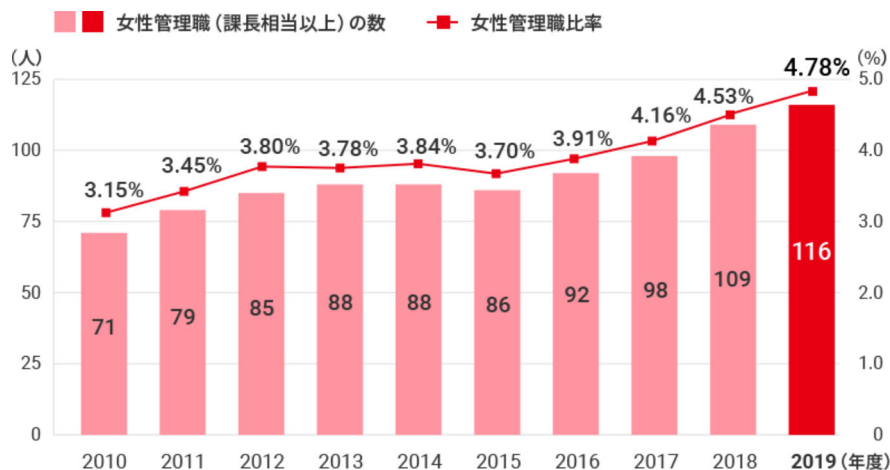
また、国内主要グループ会社の管理職一歩手前の選抜メンバーに対する「女性リーダーシップ研修」（集合研修、アクションラーニング、発表を含む半年間の研修）を継続して開催しています。第9期となる2019年度は20人が受講し、合計受講者数は177人となりました。その中でコア人材として選抜プログラムを受けている者が11人、管理職として昇進した者が14人おり、各職場でリーダーシップを発揮しています。

新卒総合職における女性採用数と割合の推移★



* 国内グループ主要4社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）、帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）

女性管理職数の推移★



* 国内グループ主要4社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）、帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）

* 女性管理職比率：管理職数全体に占める女性管理職の割合

社員のキャリア構築支援

営業やエンジニアといった職種は、他の職種と比べて、女性のロールモデルが多くありません。こうした現状を踏まえ、営業としての働き方やキャリア形成を実感できるよう、異業種合同の「新世代エイジョカレッジ」に参加しているほか、女性営業職としてのスキルアップやマインドセット構築のための女性営業研修を実施しています。特に、女性エンジニアについては、帝人グループ全体の中でもごく少数であることから、組織の枠を超えた交流会なども行っています。

社員の中には、配偶者の海外転勤によりキャリアを中断しなければならない社員もいます。そのような場合にも、キャリア継続ができるよう「配偶者海外転勤同行休職制度」を設け、最長3年間の休職を可能としました。海外転勤同行休職期間中に語学などの自己啓発に励み、スキルアップして復職する社員もいます。これまでに20人がこの制度を利用しました。

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍に関する状況および行動計画を公表します。

	行動計画	情報公表の項目
帝人（株）	(PDF：117KB)	(PDF：92KB)
帝人ファーマ（株）	(PDF：118KB)	(PDF：93KB)
帝人フロンティア（株）	(PDF：62KB)	(PDF：79KB)
インフォコム（株）	(PDF：36KB)	(PDF：80KB)

退職者再雇用制度

帝人（株）と帝人ファーマ（株）では、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤などを事由とする退職者が、その後10年以内に退職事由が解消して再入社を希望し、採用ニーズと合致した場合に、正社員として再雇用する制度「Hello-Again」を設けています。2018年度末までに14人の退職者を「Hello-Again」で雇用しました。

また、全ての国内グループ会社に、定年後の継続雇用制度を設けており、2019年度はグループ51社合計で114人★の定年者を継続雇用しています。

在宅勤務制度の整備状況

帝人（株）、帝人ファーマ（株）では、2019年度より、育児・介護などの事由がなくともオフィス以外での勤務も可能な「テレワーク制度」を導入しました。従来は自宅での勤務を前提にしていたが、法人契約をしているサテライトオフィスでの勤務も可能とした他、自己都合による中抜けができるようにしました。働き方の柔軟性が高め、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できるようにしています。

また、コロナウイルス感染拡大防止に向けた施策としても、このテレワーク制度を最大限活用しており、そのための臨時措置として①1カ月70時間の上限を撤廃②社宅の空き室を一部サテライトオフィスに転用③従来制度対象外としていた新卒新入社員・パート社員・派遣社員にもテレワーク利用を認めるという施策を実施しています。

今後は、コロナ危機後の新しい働き方の構築と実現に向けた施策を講じていきます。

グローバル人材の採用

帝人グループでは、人材のグローバル化とダイバーシティの加速・推進を掲げた採用活動に取り組んでいます。

2019年度は、米国で勉強に勤しむ現地大学生や留学中の日本人大学生を対象としたリクルーティング活動や、日本国内に留学中の外国籍大学生向けセミナーなど、さまざまな取り組みを積極的に進めました。その結果、2019年度（2020年4月入社）の新卒総合職入社者として、外国籍学生3人と海外在住・長期留学経験者26人を迎え入れることができました。

ダイバーシティ意識啓発の展開

グローバルに事業活動を推進する上で、国籍・人種・性別・価値観・発想・経験などが異なる多様な人材の能力を活かすことは不可欠です。帝人グループは、企業理念の一つに「社員と共に成長します」を掲げ、一人ひとりの個性と魅力を活かし、能力を最大限に活用できる環境を整備しています。

ダイバーシティ&インクルージョンは経営戦略の一つとして推進しており、トップ自らが様々な機会を通じて社員にダイバーシティ&インクルージョンの目的、方針を発信しています。

また、ダイバーシティ&インクルージョン推進においては、マネジメント層の理解が大切なことから、2018年度から役員および部長以上を対象としたダイバーシティインデックスのサーベイを行っています。女性管理職の比率などの数字で表せないマネジメント層の意識や理解度を客観的に測り、次の施策検討につなげています。

また、2002年からダイバーシティ意識啓発冊子「together」を毎年発行しています。2020年版からは、グループ全社員に配布するため、日本語版だけでなく英語版も作成。この最新号では、「ダイバーシティ&インクルージョンを実現した先にある未来の姿」をテーマにしたCEOとCHOの対談、日本と海外のグループ会社の取り組みを特集しました。



LGBTに関しては、2015年度から新入社員研修や新任管理職研修におけるダイバーシティ講義に組み込み、理解を促進しています。2019年度は、帝人グループの企業倫理月間の研修に合わせてLGBTについても全社員に研修を実施しました。

また、社員からの相談窓口となる人事総務の社員に対しては、当事者の気持ちに寄り添った対応ができるよう、バーチャルリアリティを活用した研修を行いました。

このほか、2017年度以降、日本最大級のLGBTのイベント「東京レインボープライド」のパレードに社員有志で参加しています。

今後も、性的指向、性自認・性表現などの多様なあり方を受容する環境づくりを進めていきます。



パレードの様子

障がい者の雇用

2020年4月1日現在、国内グループ会社（連結）のうち法令で障がい者雇用が義務付けられている28社合計の雇用数は249人★で、法令で定められた251人を下回っています。

2018年4月の法定雇用率引き上げや高齢化による退職の影響が大きく、各社別の法定雇用数については、8社★が未達となりました。

2020年度は、引き続き各社の活躍事例の共有化や採用担当者への意識付けを図るとともに、法令で定められた人数以上の雇用を目指します。

2019年2月、知的・精神などの障がいのある方がやりがいと働く楽しさを感じられる職場の創出を目的に、特例子会社となる帝人ソレイユ（株）を設立しました。帝人ソレイユ（株）は、オフィスサポート（事務補助）と農業（野菜と花の栽培・販売）を皮切りに、多様な職場・業務の展開を進めています。

サステナビリティ

ダイバーシティ&インクルージョン

社員の多様性を活かし、社会が必要とする新たな価値を創造し続けられる企業風土醸成やダイバーシティ&インクルージョン推進、またそれを実現するための多様な働き方の実現を目指しています。

グローバルに事業活動を行う上で、人種、宗教、性、文化的背景などが異なる多様な人財の能力を活かすことは不可欠です。帝人グループは、組織を活性化し、イノベーションを加速させるため、働き方の多様化・女性の活躍・人財の多様化をさらに推進します。さまざまな価値観や経験を持つ人財が能力を最大限に発揮し、多様なコラボレーションが生まれる組織を目指します。



ダイバーシティ&インクルージョンの
推進

人財育成と教育研修

ワークライフバランスと労務管理

帝人グループ人事基本方針

帝人グループでは、2003年に「帝人グループ人事基本方針」を策定しました。

帝人グループ人事基本方針

人財マネジメントの目標

- 企業理念の一つ「社員と共に成長する」の実現
- 生産性の継続的向上と社員のQOL向上

基本方針

1. 社員との良好な雇用関係継続のための努力
2. 成果・職務・能力を重視した処遇（透明性・公平性・納得性の追求）
3. 職務要件と人財の状況を踏まえて、適材・適所の配置の努力
4. 社員の能力開発への積極的支援
5. ダイバーシティの尊重

帝人グループ人事中長期計画

2020年度から2022年度までの中期経営計画において、イノベーション創出の重点施策として、「ダイバーシティ&インクルージョン推進」を掲げています。働き方の多様化・女性活躍・人財多様化をこれまで以上に推進し、組織の活性化・イノベーション創出を加速します。

ダイバーシティの浸透と働き方改革

社員一人ひとりのQOL向上を見据え、多様な働き方の選択とライフプランを支援する仕組みを構築

性別・国籍・経験・価値観を問わない多様な人財の活用促進

社員一人ひとりの希望に合わせ、国・会社・組織をまたいだ柔軟な人財配置・異動ができる人事制度の構築

時代に即応した多様なワークスタイルを支援する制度設計の促進

社員一人ひとりのニーズに合わせたキャリア開発が可能となるような教育・研修制度の構築

人財育成と教育研修

帝人グループでは、「社員各自の自己啓発による主体的な研鑽」を促進・奨励し、「現場でのOJT」「配置・ローテーション」「教育研修」と連携して、体系的にグループ人財の育成を図っています。

人財育成と教育研修の基本的な考え方

人財育成の基本は、社員各自の自己啓発による主体的な研鑽を促進・奨励することにある。

1. 現場でのOJT

上司が日常業務を通じて部下を個別に育成・指導することにより、自己啓発・研鑽を促す手段。仕事に対する緊張感や、仕事の完成に向けてのプロセスを通じた充実感・達成感を与え、部下の成長を支援する。

2. 配置・ローテーション

個々人の能力開発・伸長の機会であり、さらなる自己啓発・研鑽を促す手段。上司は、部下の長所や個性を的確に把握するとともに、「自己申告」などの情報を踏まえて、適正な配置・ローテーションに努める。

3. 教育研修

経営ニーズと現在および将来の職務遂行に必要な要件を踏まえた内容を提供し、個々人の自己啓発・研鑽の契機となる機会を提供する「Off-JT」手段。上司は、部下を教育研修に積極的に派遣することにより、グループ内外社員との相互啓発、視野の拡大を図る。

コア人財研修への海外人財選抜数の増加

帝人グループでは、将来を担うコア人財の育成に向け、次のプログラムを実施しています。さらに、2015年度以降は、選抜要件や研修プログラム内容の抜本的な見直しを図り、海外ビジネススクール短期派遣やリベラルアーツ系研修を導入しています。

1) 「STRETCH I」、「STRETCH II」

「STRETCH」とは「Strategic Executive Team Challenge」の略で、海外を含むグループ会社の社員を対象に行っている、グローバルな舞台で活躍できる人財を育てるグループコア人財育成プログラムです。

2019年度、「STRETCH I」は部長相当前後対象に7人、「STRETCH II」は課長相当前後を対象に18人が選抜研修に参加しました。

2) JuMP

「JuMP」とは「Junior Management Program」の略で、コア人材の候補者を育成する選抜研修です。3年のプログラムで構成されています。2017年度までの選抜対象は帝人（株）と国内グループ会社に在籍する日本人社員のみとしていましたが、2018年度から各国グループ会社の現地国籍社員にも範囲を拡大しました。

2019年度の新規選抜は34人で、内3人は海外グループ会社の社員でした。また選抜2年目の49人は、日本および海外コース合同で研修の最後に課題に対する提言を発表しました。

人財マネジメントのグローバル化対応

2009年より、人事・総務管掌配下に「コーポレート人事戦略部」を設置し、社員がグローバルに活躍するための人事制度や配置の仕組みを構築しています。

また、地域ごと（欧州、米国および中国）に人事の統括責任者を定め、グローバルベースの人事戦略・施策を実施しています。2019年度は、若手社員が海外グループ会社で実務を経験するとともに、国際感覚を磨き、人的ネットワークの構築ができるよう、新しい施策として、海外実務研修制度をスタートさせました。

リーダーシップ研修プログラム「EaGLES（イーグルス）」

「EaGLES」は、2011年度から実施しているグループ共通のリーダーシップ研修プログラムです。

すべての管理職が持つべきリーダーシップと帝人グループの価値観や経営方針、歴史などを身につけられる内容となっており、これらのスキル・知識を必要としている国内外全ての社員が、毎年順番に受講しています。

研修プログラムは、①e-ラーニング（日本語・英語・中国語・タイ語）、②世界5地域（日本・EU・米国・中国・タイ）での集合研修、③学習成果測定、の3ステップ構成となっており、海外で集合研修を実施する際には、帝人（株）の各地域の代表が参加する懇親会が開催され、貴重な交流の場になっています。

2019年度は日本とEUとで開催し、日本では42人、EUでは14人が受講しました。2020年度以降も継続して実施する予定です。



EaGLES

ビジネスのグローバル化に対応する研修

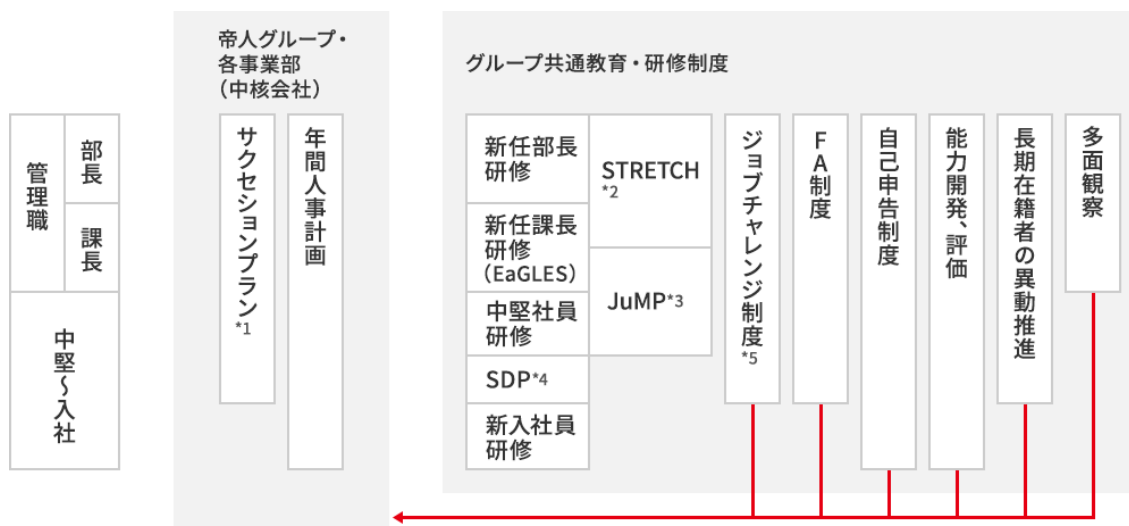
国内グループ主要3社（帝人、帝人フロンティア、インフォコム）の新卒採用社員全員を、新興国に派遣しています。2011年度の中国・インド派遣をはじめ、2013年度からはインドネシア、2014年度からはベトナム、2016年度からはタイを派遣先に追加しました。企業・官公庁への訪問や現地の同世代優秀人材との討議・フィールドワークなどを通じ、多様な文化に触れることでグローバル化への意識を高めています。

2020年は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止しました。再開については状況を見ながら判断していきます。



新卒社員海外研修

帝人グループの教育研修制度と配置・異動に関するしくみ



*1 サクセッションプラン：事業継続の視点から、主要ポストの後継者を育成するプラン。

*2 STRETCH：Strategic Executive Team Challenge、管理職向けのグループコア人材育成プログラム。

*3 JuMP：Junior Management Program、将来の幹部を目指す中堅社員向けリーダー育成プログラム。

*4 SDP：Speciality Development Program、総合職向け営業・技術・スタッフの専門能力教育プログラム。

*5 ジョブチャレンジ制度：人材のグループ内公募制度。グループ会社直属上司の許可をとらずに応募が可能で、決定すれば上司は覆すことができない。

サステナビリティ

ダイバーシティ&インクルージョン

社員の多様性を活かし、社会が必要とする新たな価値を創造し続けられる企業風土醸成やダイバーシティ&インクルージョン推進、またそれを実現するための多様な働き方の実現を目指しています。

グローバルに事業活動を行う上で、人種、宗教、性、文化的背景などが異なる多様な人財の能力を活かすことは不可欠です。帝人グループは、組織を活性化し、イノベーションを加速させるため、働き方の多様化・女性の活躍・人財の多様化をさらに推進します。さまざまな価値観や経験を持つ人財が能力を最大限に発揮し、多様なコラボレーションが生まれる組織を目指します。



ダイバーシティ&インクルージョンの
推進

人財育成と教育研修

ワークライフバランスと労務管理

ワーク・ライフ・バランス施策の推進

ワーク・ライフ・バランスのための制度見直し

帝人（株）では、ワーク・ライフ・バランスの推進を強化するため、2014年10月に「配偶者海外転勤同行休職制度」を導入し、配偶者の海外転勤に同行する場合は3年間の休職ができるようにしています。2020年6月末までに、20人が利用し、10人が復職しています。

2018年4月には、「みんなの仕事と育児両立ハンドブック」を作成しました。出産した当事者だけでなく、支えるパートナー、仕事と育児を両立する部下を持つ上司、チームメンバーなど全員がお互いを理解し、支えあう職場環境づくりが進んでいます。

厚生労働省の調査では日本人の2人に1人が生涯のうちでがんに罹患しています。今後は、社員自身が病気に罹患した際の、仕事と病気治療の両立のための施策の導入を検討していきます。



みんなの仕事と育児両立ハンドブック

実労働時間の短縮

国内グループ会社では、従来から時間外労働の事前申請やノー残業デーの徹底に取り組んでいます。

2019年度の国内グループ主要4社*1の時間外労働時間数は1ヵ月当たり13.0時間*2★（2018年度より0.3時間減少*2）、年次有給休暇取得率は83%*2★（2018年度より6ポイント増加*2）でした。2020年度は、さらに実労働時間の短縮を目指し、改善を進めていきます。

「適正な労働時間の実現」に当たっては、まず、ITツールや外部コンサルタントなどを活用して業務の棚卸や見える化を進め、業務の抜本的見直し（IT活用、会議効率化など）をはじめとする「メリハリのある適正な労働時間の実現（長時間労働の是正）」に向けた対応に注力しています。現在はPCログを参考に労働時間を把握しているほか、業務のRPA化（ロボットによる業務自動化）やチャットボットの導入など、IT活用を進めて業務自体の削減と効率化を進めています。

国内帝人グループでは、2020年度末までに達成すべき適正な労働時間の目標として「全社員が年間総実労働時間2,000時間以下、年間年次有給休暇取得10日以上」を掲げています。2019年4月施行の改正労働基準法によって有給休暇5日取得が義務化されましたが、この目標達成に向けた取り組みの中で適切に対応しています。

*1国内グループ主要4社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）、帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）

*2数値に一部誤りがあり、2020年12月25日に修正しました。

仕事と介護の両立

今後、団塊世代が後期高齢者の年齢に到達していくにつれ、仕事と介護を両立する社員の増加が予想されます。

2019年度は帝人（株）、帝人ファーマ（株）の全社員を対象にアンケート調査を実施し、社員の状況や介護制度への理解度、介護の可能性に備えた準備の有無などを把握したほか、家族と一緒に参加できる介護のウェブセミナー、カードゲーム方式で学べる介護のワークショップを開催しました。

また、帝人グループ共通のイントラネットには、随時「仕事と介護の両立」に向けた準備や制度の利用方法などを具体的に掲載しているほか、外部の専門家につながる「介護相談デスク」も設けています。

介護は、突然やってくることもあります。今後も、介護に対する備えに重点を置き、セミナー開催などを通じて、介護と仕事との両立を支援していきます。

仕事と介護の両立ホームページ ダイバーシティ推進室

はじめに

家族の介護は、誰にでも身近に起こり得ることです。介護が必要と認定される方の人数は増加しており、家族の介護を行いながら働く人も年々増加しています。

介護は育児とは違い、突然直面するケースも少なくありません。もし、介護に直面したらまず何をすべきなのか？

とにかく準備をしておくことが大切です。

何をどう準備すべきなのか、社内の介護制度では何が利用できるのかについて、ご理解いただけるよう、このホームページを作成しました。

社内外の各種制度を理解され、うまく利用することにより、介護をしながら仕事も続けられるように、また、頑張ろうとしている方がいる時にこのホームページをご活用いただければ幸いです。

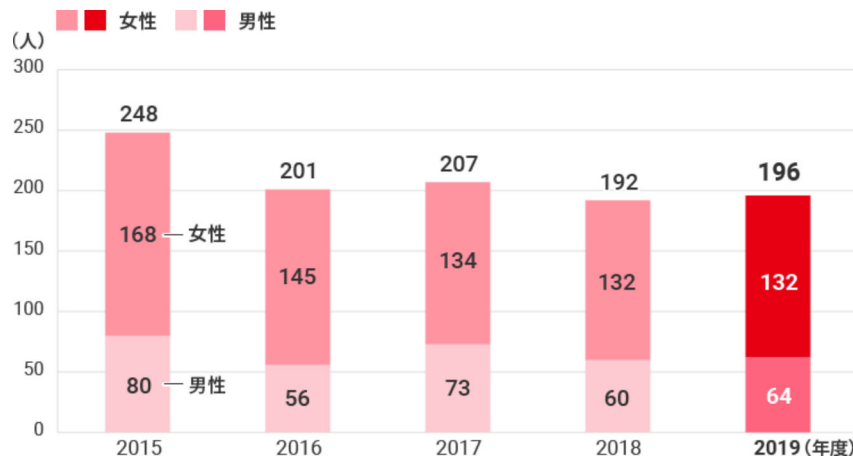
介護休職制度関連のウェブサイト

育児休職取得促進

国内グループ会社では、妊娠中や産休前後の女性社員への対応マニュアルを作成し、上司の理解と円滑なコミュニケーションを促しているほか、男性社員の育児休職取得を促進するため、「次世代育成支援対策推進法（改正次世代法）に基づく行動計画」に、育児休職取得を促進する啓発活動などを盛り込み、実践しています。例えば、毎月、育児休職取得該当男性社員とその上司向けに個別にメールを送り、取得方法などを案内することで、育児休職を取得しやすい環境づくりを行っています。

2019年度に国内グループ主要4社で育児休職を取得した者は196人★でした。そのうち、男性社員の取得者は64人で、取り組みを始める前の3倍に増加しました。今後も、子どもを持つ前から育児休職取得の計画が立てられるように啓発活動を継続し、男性社員が気軽に長期の育児休職を取得できる職場風土づくりに努めます。

育児休職取得者数の推移★



* 国内グループ主要4社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）、帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）

* 数値に一部誤りがあり、2020年12月25日に修正しました。

介護休職制度

国内グループ主要4社のうち3社では、1対象者1事由につき最大730日間の介護休職制度を取得できる制度を設けています（分割取得可）。これは、「育児・介護休業法」で定められた休業期間の「延べ93日」を大きく上回っています。

また、介護短時間勤務、勤務開始・終了時間の調整などは、介護が必要な期間中ずっと利用できます。

2019年度の国内グループ主要4社を合わせた介護休職制度利用者数は3人★、介護短時間勤務制度利用者数は4人でした。

今後団塊ジュニアの世代が後期高齢者世代となっていくため、仕事と介護の両立をする現役世代の増加が予想されます。今後も意識啓発のためのセミナーを継続的に開催し、ワーク・ライフ・バランスのとれた企業風土の醸成に努めていきます。

ボランティア休職制度

帝人グループはボランティア活動促進の観点から、帝人（株）および帝人ファーマ（株）で有給のボランティア休職制度を導入しています。2020年3月末現在、ボランティア休職中の社員は11人です。

帝人グループ労務管理実態の把握

帝人グループでは、グループ各社の労務管理状況を定期的に調査しています。グループ各社の労務管理上の課題を把握し、特に労働CSRの観点から必要な施策を実施しています。調査の対象は、国内51、海外19のグループ会社であり、労働CSR指標（基礎指標）についての調査書を送付し、毎年、回答を集めています。

また、労働関係法規の変更があった場合などは、すべての国内グループ会社に対して、労務管理状況や就業規則、人事制度に関する調査を随時実施しています。

調査内容項目（国内グループ会社）

労働CSR指標（基礎指標）—毎年実施

- (1) 在籍人員（職位別／性別）
- (2) 平均勤続年数・平均年齢
- (3) 採用人員（職位別／性別／新卒・キャリア別／事務系・技術系別）
- (4) 退職人員（職位別／事由別）
- (5) 定年後再雇用実績（職位別）
- (6) 役員人員（性別）
- (7) 有期雇用人員
- (8) 時間外労働時間（月あたり）
- (9) 年次休取得率／日数
- (10) 育児休職／育児短時間勤務利用実績
- (11) 介護休職／介護短時間勤務利用実績

労務管理実態—随時実施 法対応

- (1) 高齢者雇用
- (2) 労働時間
- (3) 派遣・請負
- (4) 母性保護・育児
- (5) 介護・看護
- (6) 雇用機会均等

労務施策

- (1) ワーク・ライフ・バランス（時間外労働時間／年次・有給休暇取得率／フレックスタイム制度の導入状況など）
- (2) 退職金制度
- (3) ダイバーシティ推進状況
- (4) 採用・教育
- (5) 福利厚生制度（社宅・寮／その他課題）
- (6) その他課題（現在課題として認識しており支援を希望する内容ほか）

調査内容項目（海外グループ会社）

労働CSR指標（基礎指標）のうち以下について調査

- (1) 在籍人員（職位別／性別）
- (2) 平均勤続年数・平均年齢
- (3) 採用人員
- (4) 退職人員

配置・異動

帝人グループは、「人材需要に応じたグループ全体での人材の適材適所活用」と「社員の適性・意思をより反映した異動」を目指し、さまざまな制度を設けています。

人事異動では、客観的で透明性の高い異動を実現するための「年間人事計画」を、国内外のグループ会社で策定。国内グループ会社では、自己申告制度も備え、本人の意向を尊重した配置・異動となるように努めています。加えて、グループ内公募制度（ジョブチャレンジ制度）を1988年に日本企業としていち早く制定し、2019年度はこの制度を用いて13人が異動しました。

現在、これらの制度は帝人（株）などの国内の主要グループ会社においてのみ運用していますが、今後は海外のグループ会社においても各国の法令・雇用慣行などを踏まえて導入を検討していきます。

また、2018年1月から「FA（フリーエージェント）制度」を導入し、社員本人が自身の能力・経験などを希望する異動先事業に開示し、異動先事業の選考を受けられるようにし、2019年度はこの制度を用いて11人が異動しました。

このほか、国内外のグループ会社の社員で「STRETCH」に選ばれた人材には、事業部や国境を越えた異動が計画的に実施されています。

また、国内グループ会社では、正社員以外（契約社員・派遣社員）の人員配置状況も毎年調査しています。2019年度の調査対象は国内グループ31社でした。

健全な労使関係の維持

帝人グループでは、労働組合を重要なステークホルダーと位置付け、健全な労使関係の維持と関係強化に努めています。また、労使関係の基本である「事前協議の徹底と相互理解」を重視しています。

労使会議に関しては、帝人（株）では包括労働協約において、会社、組合いずれか一方の申し出により開催できると定めており、これを遵守しています。

国内グループ会社については、役員・管理職などを除く社員が労働組合に加入しています。経営層と主な労働組合の役員が一堂に会する「グループ労使経営協議会」や適宜開催される労使委員会などで、事業全般に関する意見交換や職場環境の改善に向けた話し合いを行っています。

帝人（株）、帝人ファーマ（株）と帝人労働組合（帝人グループで最大の労働組合）の労働協約 前文

帝人（株）、帝人ファーマ（株）と帝人労働組合とは、相互にその地位を尊重し、相協力して事業の健全なる発展と組合員の福祉を図り、産業平和を確立する目的をもってここに労働協約を締結し、双方誠意をもってこれを遵守することを確約する

これまでの取り組みでは、ワーク・ライフ・バランス推進のための制度拡充において、「時間単位の年次有給休暇制度」「育児短時間勤務の分割取得」を労使共同で推進したほか、ノー残業デーの職場内巡視を労使が協力して継続的に実施してきました。

2019年度は、「適正な労働時間の実現」に向けて、勤務間インターバルに関するガイドラインを導入した他、働き方の柔軟性を高めるため、実施事由を問わず活用可能なテレワーク制度を導入しました。このテレワーク制度の導入が、新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた在宅勤務への移行を行う上で、結果として非常に有効なものとなりました。

海外グループ会社では、オランダのTeijin Aramid B.V.やドイツのTeijin Carbon Europe GmbHで、会社と従業員の代表がより良い職場環境の実現に向けて話し合う「ワークカウンスル（労使協議会）」を設置しています。

サステナビリティ

企業倫理・コンプライアンス

「コンプライアンスは健全な企業風土を形成する活動である」という考えの下、高い倫理観を持ち、責任ある行動を徹底しています。

推進体制

主な活動内容

腐敗防止の
取り組み

安全保障
輸出管理

コンプライアンス・リスクマネジメントの推進体制

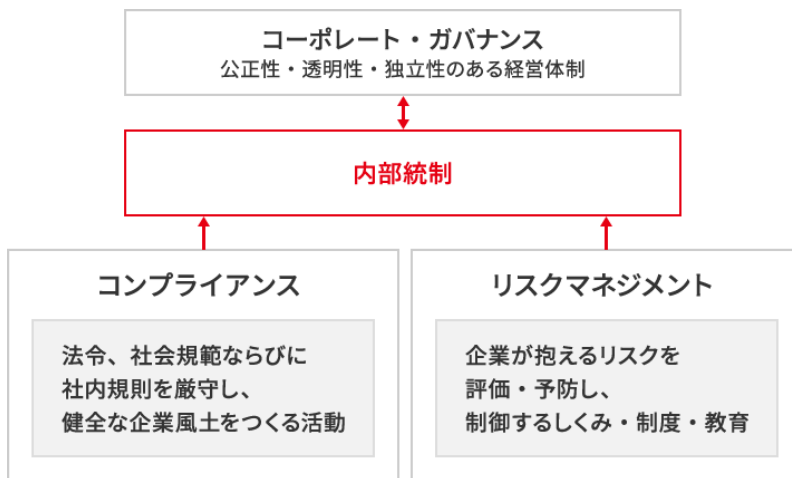
グループ内のコンプライアンス・リスクマネジメントの方針・施策・活動を審議し共有するための場として、CSR管掌を委員長とし各事業の本部長を委員メンバーとする「グループCSR委員会」を開催しています。

また、CSR・信頼性保証部長を部会長とし、各事業のコンプライアンス担当部署の責任者をメンバーとする「コンプライアンス部会」を設置しています。コンプライアンス部会では、「グループCSR委員会」の方針に基づいた具体的な施策・活動を審議・共有し、各事業へ展開しています。

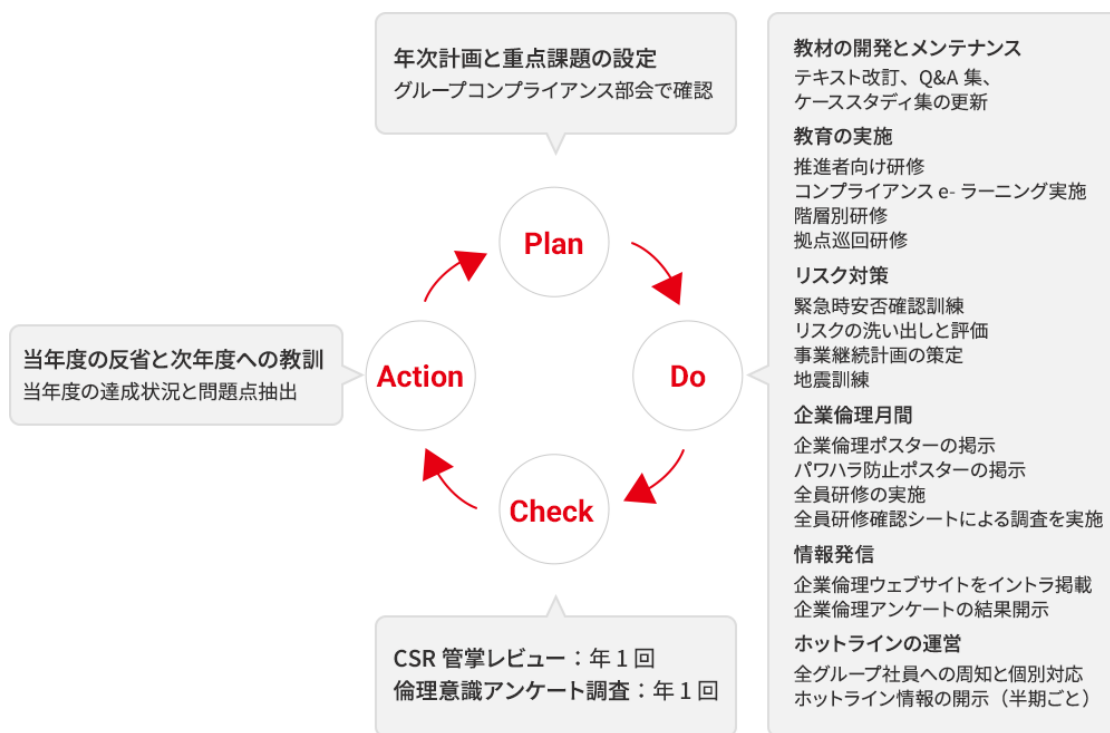
職場単位でも「コンプライアンス・リスクマネジメント推進責任者（CRM推進責任者）」を定め、活動の実行を促しています。

この他、海外の主要グループ会社のコンプライアンス担当者をメンバーとするグローバルCSR会議を開催しています。

コンプライアンスとリスクマネジメントの位置付け



コンプライアンス・リスクマネジメント活動のPDCAサイクル



サステナビリティ

企業倫理・コンプライアンス

「コンプライアンスは健全な企業風土を形成する活動である」という考えの下、高い倫理観を持ち、責任ある行動を徹底しています。

推進体制

主な活動内容

腐敗防止の
取り組み

安全保障
輸出管理

企業倫理・コンプライアンス活動

「コンプライアンスは健全な企業風土を形成する活動である」という考えから、業務関連法令や社内規程だけでなく、企業倫理を周知徹底する教育を実施しています。

また、帝人グループ内で法的・倫理的に不適切な問題が発生した場合に、組織の自浄作用を働かせて組織内で解決することを目的として、相談・通報制度（ホットライン）を運営しています。

行動規範の改定

帝人グループの「行動規範」は、T/E/I/J/INを頭文字とする5つの要素で構成されています。

- 多様性を尊重する「Together」
- 環境・安全衛生を重視する「ESH」
- 誠実であることを大切にする「Integrity」
- 互いを認め合う・活気を生む「Joy at work」
- イノベーションを志向する「INnovation」

この行動規範は、持続可能な社会の実現に貢献し、未来の社会を支えるために、全社員共通の価値観として2018年6月に全面改訂したものです。

2019年度は、行動規範の浸透活動を国内外で進めました。新しい行動規範の浸透と実践を目的にハンドブック（企業倫理ハンドブック）を作成し、全世界のグループ社員に配布したほか、各種コンプライアンス教育で必ず行動規範の解説をしました。

また、2019年10月にオランダで開催されたグローバルCSR会議では、主要なグループ会社の担当者と、行動規範のグループ浸透施策の展開について意見交換を行いました。

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。



行動規範

企業倫理全員研修の開催

帝人グループでは、毎年、全ての役員・社員（契約社員や派遣社員を含む）を対象に、企業倫理全員研修を実施しています。

2019年度の参加率は、国内は89%と昨年より2ポイント減少しました。海外では対象となるグループ会社数が昨年度の70社から72社となり、参加率は61%（9,108人）となりました。

研修の教材については、社員全員が企業倫理を身近なものとして考えることができるよう、ケーススタディを日本語版5事例、英語版3事例用意しています。2019年度は、性的少数者の人権問題のケースを取り上げました。

企業倫理全員研修確認シートによる調査

国内では毎年、グループ会社の役員・社員（契約社員や派遣社員を含む）を対象に「企業倫理全員研修確認シート」による調査を実施し、全員研修への参加率と企業倫理への関心・理解を調査しています。2019年度は合計11,697人を対象に実施し、11,624人から回答を得ました（回答率約99%）。全員研修への参加率は役員・管理職が89%、一般社員が90%で、「参加できなかったが自習した」人も合計するとほぼ100%となり、どの社員区分においてもほぼ全員が企業倫理を学びました。全員研修の内容についての問いには、79%が「理解を深めた」と回答しました。各職場の状況に適したテーマ・内容に工夫した結果、参加者の理解が深まる研修になっていることがうかがわれます。

企業倫理・コンプライアンスの浸透に向けた活動

(1) 階層別研修

国内では、CSR・信頼性保証部が国内グループ会社の新入社員、中堅社員、新任課長、新任部長に対する階層別研修の一環として、企業が企業倫理・コンプライアンス活動に取り組む理由や社員が果たすべき役割等について、グループ討議を取り入れた教育を毎年実施しています。2019年度の参加者は344人でした。

海外では、新任管理職を対象に研修プログラム「EaGLES」のe-ラーニングを実施することで、企業倫理の浸透を図っています。

(2) 巡回研修

2016年度から、CSR・信頼性保証部が各事業や関係会社の拠点に向向いて実施する巡回型の企業倫理研修を、本格的に開始しました。

この研修では、企業倫理・コンプライアンスを身近な問題として認識してもらうため、社内外で起こりがちな事例を元にしたケーススタディを取り入れています。また、巡回先の事業や関係会社のニーズに合わせてカリキュラムを組むことで、研修効果の向上を図っています。2019年度は合計33回開催し、のべ516人が受講しました。

(3) 推進責任者研修

CSR・信頼性保証部が主催し、東京・大阪本社で開催しています。2019年度の研修は、企業倫理とコンプライアンスおよび人権をテーマに実施し、推進責任者53人が参加しました。また、企業倫理月間の全員研修で使用する教材を用いてグループワークによるケーススタディを実施し、全員研修を展開する際のポイントを学びました。

(4) 各職場での教育

国内外の推進責任者が、国内外の各職場で随時教育を実施しています。各職場で自主的に教育・学習しやすい環境を整えるため、常時イントラネット上に教材や事例集を掲載しています。

また、2019年の企業倫理月間(10月)では、「気づいていますか?ビジネス上の人権」を標語とするポスターを掲示し、各職場で問題提起をし議論する場を設けました。CEOメッセージにおいても、「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進が有用であることと、相手の権利を尊重し、人を大切に作る風土づくりについて考え、行動することを呼び掛けました。

言語は年々増やしており、2019年度は、昨年度の日本語・英語・中国語(簡体字・繁体字)・タイ語・インドネシア語・ドイツ語・韓国語・オランダ語・フランス語・スペイン語・ベトナム語・ミャンマー語の13言語に、ポルトガル語、ハンガリー語、チェコ語を加えた16言語でCEOメッセージを発信し、ポスターも16言語で作成しました。



従業員意識調査アンケートの実施

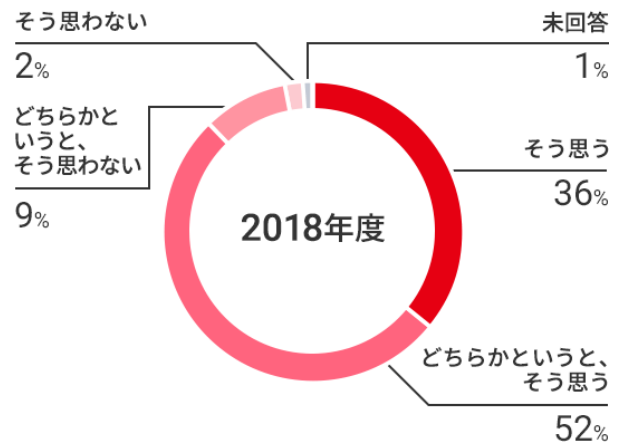
「行動規範」を含む理念体系に照らして従業員の認識と行動意識の実態を把握し、今後の浸透策を検討するため、2018年11月にグローバル全従業員を対象に「従業員意識調査アンケート」を実施しました。本アンケートは、企業理念・ブランドステートメント、倫理意識、従業員満足度、ダイバーシティなどのCSR全般の意識調査を含む設問となっており、各項目をスコアリングし、浸透度・認知度を5段階で判定しました。結果はグラフに示した通りです。

「あなたは、帝人グループの倫理意識は社会の模範になるくらい高いと思いますか」という質問に対し、「そう思う」「どちらかという、そう思う」と評価する回答者が88%でした。

また、「あなたは、職場で違反行為やその疑いを発見したとき、すみやかに上司に報告・相談しますか?」という質問に対し、「そう思う」「どちらかという、そう思う」と評価する回答者が90%でした。

今後も、倫理意識の向上を目指し、相談しやすく自浄力のある職場づくりに向けた啓発活動に取り組みます。

質問：帝人グループの倫理意識は社会の模範になるくらい高いと思いますか？



2018年度倫理意識調査アンケート結果

相談・通報窓口の運営

帝人グループでは、当社および子会社の違反行為や疑義のある行為などを役員、従業員および取引先が直接通報できる手段として相談・通報窓口を整備しています。

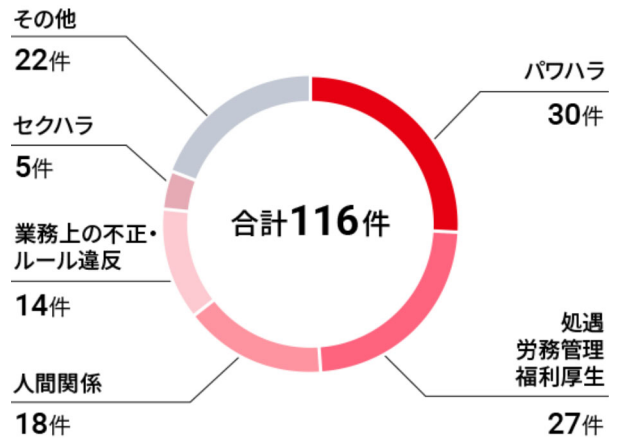
1999年に全てのグループ会社社員を対象とした相談・通報窓口を開設しました。現在、国内の帝人グループの組織で働く人は誰でも利用可能です。2006年からは社外取引先向け窓口をウェブサイトにて設けています。これに加え2013年度からは、毎年10月の企業倫理月間に、「企業倫理意見箱行き」の直送封筒を国内グループ企業の社員全員に配付しています。

グループ会社で働く社員は、帝人グループの相談・通報制度のうち、企業倫理意見箱や直接通報などを利用できます。また、北米ではTeijin Holdings USA, Inc.が、中国では帝人（中国）投資有限公司がそれぞれ相談・通報窓口を設置し、その他にも帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）、Teijin Aramid B.V.が相談・通報窓口を設定して、各社及び傘下のグループ会社の役員、従業員からの相談・通報を受け付けています。

さらに、2019年3月には、海外グループ会社の役員、従業員が、所在地の言語で帝人グループ本社の通報窓口にて直接通報できるグローバル通報窓口を新規に設置しています。

これら帝人グループの相談・通報制度について、運用上の責任と権限・方針と手続を定めた「グループ内部通報規則」を2019年に新設しました。2020年度中には、公益通報者保護法にも対応した運営制度設計の見直しも完了する予定です。また、自らの不正を申告した者に対しては、状況に応じて処分の減免をCSR官掌が見解する社内リニエンシーの制度も取り入れています。

重大なリスクとなり得る相談・通報はTRM（Total Risk Management）コミティに報告され、トップマネジメントが対処します。また、従業員の啓発や予防的見地より、従業員からの相談・通報内容と対応については、プライバシーを守りつつ、半期ごとにイントラネット上に全件を開示しています。



2019年度の社内からの相談・通報内容

サステナビリティ

企業倫理・コンプライアンス

「コンプライアンスは健全な企業風土を形成する活動である」という考えの下、高い倫理観を持ち、責任ある行動を徹底しています。

推進体制

主な活動内容

**腐敗防止の
取り組み**

安全保障
輸出管理

腐敗防止に向けた基本的な考え方

帝人グループは国際連合が提唱するグローバル・コンパクトに参加しています。

「企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」という原則に賛同し、「行動規範」で贈収賄やマネーロンダリング、インサイダー取引を含む腐敗行為を禁止しています。

特に、公務員等への贈賄行為は社会の信頼基盤を破壊する行為であり、帝人（株）では2019年3月に「公務員等に対する贈賄防止規則」を制定し、腐敗防止の手続き・体制を整備しています。

腐敗防止のための手続き・体制

帝人グループでは、政府等の公的機関を相手とする取引を対象に、接待や贈答などの便益の負担、寄付などを行う場合、所定の責任者による事前承認を経たから行うこととしています。民間企業間の便益提供や寄付などが規制対象とする国、地域においては、民間企業同士の取引においても同様としています。

また、外部取引先を介した腐敗行為防止の観点から、取引先としての適格性を確認するデューデリジェンスを行うこととしています。企業買収などを行う場合の相手先企業についても、適切にデューデリジェンスを行い、現在または過去において腐敗行為がないことを確認しています。新規の取引先に対しては、贈収賄の禁止を含むCSR調達方針を示し、遵守を求めています。

こうした対策を取りながら、腐敗防止に関するコンプライアンス教育・研修を定期的に行い、内部監査を実施しています。

2019年度の活動実績

リスクアセスメント

帝人グループにおける汚職リスクの全容を明らかにするため、2019年度は、帝人グループ各社の国内外の営業部門を対象にアセスメントを実施しました。その結果、汚職リスクが顕著な営業部門は特定されませんでした。ただし、政府等の公的機関を相手とするビジネスでは、操業地特性も踏まえ、帝人（株）の基本方針に沿った管理体制の整備や教育を優先的に行うことが推奨されました。

2020年度は、製造部門を対象に実施する計画です。

教育

企業倫理月間（10月）において、国内外の帝人グループの役員、従業員を対象に「腐敗防止」をテーマにした教育を実施。ケーススタディを交え、腐敗防止を考える機会としました。

また、2020年2月には、最近買収した米国のContinental Plastic Parts社、Renegade社の幹部層を対象に、外部弁護士による腐敗防止コンプライアンスのレクチャーを実施しました。

腐敗行為に関する法令違反の状況

2019年度、腐敗行為による従業員の解雇や法的措置を受けた事案は発生していません。

今後の課題

ルールに沿った管理が継続的かつ有効に行われている状態を維持するため、内部監査とリスクアセスメント調査を定期的を実施するとともに、贈収賄防止の管理体制の評価・見直し（PDCAサイクル）を整備します。

また、グループ内に対しては、従業員が汚職などのリスクに直面した場合の相談窓口や内部通報制度の利用徹底、社外取引先に向けては、啓発や情報提供チャンネルの整備など、段階を追って整備を進めます。

資金提供の状況

帝人グループのうち、医薬品事業を展開する帝人ファーマ（株）では、「[医療機関などとの関係の透明性に関する指針](#)」を制定し、同指針に従って、医療機関などへの資金提供の状況を公開しています。

サステナビリティ

企業倫理・コンプライアンス

「コンプライアンスは健全な企業風土を形成する活動である」という考えの下、高い倫理観を持ち、責任ある行動を徹底しています。

推進体制

主な活動内容

腐敗防止の
取り組み

**安全保障
輸出管理**

安全保障輸出管理体制の充実と継続的運用

グローバルに事業を展開する帝人グループにおいて、法令を遵守し確実な安全保障輸出管理を行うことは極めて重要です。帝人グループの中で輸出などを行う各社は、「グループ安全保障輸出管理規定」の下、それに整合する「安全保障輸出管理規定」「安全保障輸出管理実施細則」などを制定して運用しています。

実行体制は事業グループと本社に専門スタッフを置く二重の管理体制を採用し、確実な安全保障輸出管理に取り組んでいます。

安全保障輸出管理で遵守すべき法令などの詳細事項は頻繁に改正されているため、帝人グループでは、本社スタッフが得た最新情報を速やかに事業グループへ周知すると共に、定期的な教育の実施や社外の実務能力認定試験の受験推進によってレベルアップを図っています。

2018年度は、8月と12月に事業グループの委員を集めたグループ安全保障輸出管理会議を開催し、米国防権限法（NDAA）等の米国政府による規制動向やこれに対する注意点について共有し、拡がりを見せる安全保障輸出管理業務の重要性を周知しました。

サステナビリティ

情報セキュリティ・個人情報保護

ハード・ソフトの両面から漏洩防止策を講じるとともに、グローバルで多様化する個人情報保護法制に適切に対応しています。

情報セキュリティ

帝人グループでは、業務運営において守るべき重要な情報を明確に認識し、ハード・ソフトの両面^{*1}から漏洩防止策を講じるとともに、グローバルで多様化する個人情報保護法制への適切な対応^{*2}を推進しています。

*1 ハード面としては、サイバー攻撃に対応するセキュリティシステムの構築やオフィスセキュリティの強化等の物理的な対処を、ソフト面としては、ガイドライン・ハンドブックなどのルール整備に加え、それらの教育・訓練等を実施

*2 EU一般データ保護規則（GDPR）だけでなく、米国、中国、東南アジアへも類似の規制が広がりつつある状況を踏まえ、GDPR対応をベースに各国規制に合わせ対応

主な取り組み

帝人グループでは、営業機密や技術情報、個人情報などの漏えい防止策を講じるとともに、情報システムの管理を徹底することで、情報セキュリティの維持・向上に努めています。

各部署でIT責任者、個人情報保護責任者および営業秘密管理責任者を定め、情報システムやネットワーク、施設、個人情報、営業秘密などの情報資産の管理状況を毎年確認しています。同時に、経営監査部がすべてのグループ会社に対して情報セキュリティ監査と個人情報保護監査を実施しています。

2019年度は、「営業秘密保護ハンドブック」に基づき、国内では、セキュアサーバを強化し、営業秘密管理のさらなる徹底を図りました。海外グループ会社については、各国の営業秘密関連の法制度に照らし合わせ、営業秘密の管理状況の調査に着手しました。また、欧州一般データ保護規則（GDPR）への取り組みを加速し、帝人グループ欧州地区での責任者研修会を6月に実施したほか、個人情報漏洩時の本社緊急対応体制の整備などを行いました。

また、グループ全体で標的型メール攻撃を想定した訓練を複数回実施しました。攻撃メールがどのようなものかを従業員に体験してもらい、攻撃に対する意識の向上を図るものです。有事の際に適切な処置・報告ができるよう、インシデントへの対応フローの再確認を行いました。さらに、7月から9月には情報セキュリティ月間として、職場ごとにグループ学習を実施しました。

2019年度も外部からのサイバー攻撃などによる実質的な情報流出はありませんでした。

サステナビリティ

保安防災・労働安全活動

「安全をすべてに優先させる」ことを基本とし、災害ゼロ、事故ゼロを目指すとともに、社員のこころとからだの健康増進と働きやすい職場づくりを進めています。

保安防災

労働安全

健康衛生

保安防災活動

防災管理の推進体制

帝人グループでは、すべてのグループ会社に共通の防災管理規則を定めています。防災に関する各種ガイドラインに基づいて防災診断や地震対策、火災予防などの災害防止対策を講じるほか、防災教育や防災訓練、防火設備の強化などを計画し、実践しています。

防災活動の実践および成果は、事業所ならびに事業グループごとに管理しており、不適合がある場合は改善指導を行っています。また、その指導結果については、年度末にCSR管掌が監査しています。

防災診断の実施

帝人グループでは、自主基準に基づく「防災診断」（1980年から）と「ミニ防災診断」（2008年から）を実施しています。

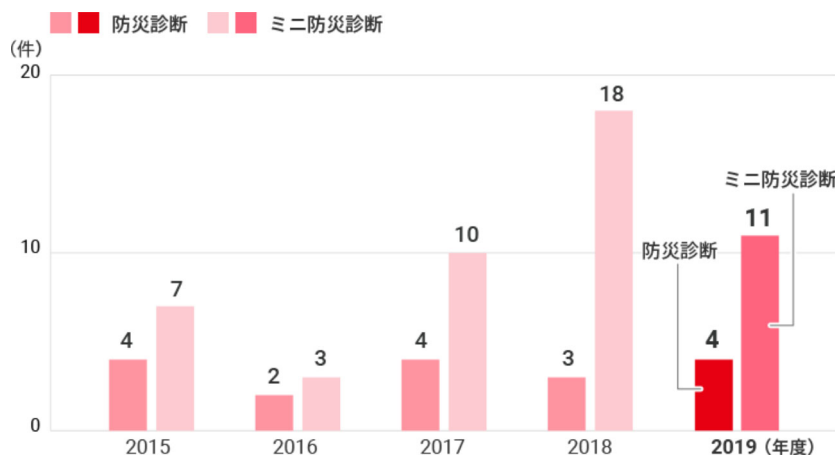
「防災診断」は、グループ内で多量の危険物を取り扱う14プラントを対象に実施。それぞれに所属する製造、設備、ESHの専門家が5年周期で安全性を診断し、その結果を次年度の防災診断報告会で報告しています。2019年度は、4プラントで実施し、2018年度に実施した3プラントの防災診断報告会を行いました。

「ミニ防災診断」では、危険物貯蔵所や可燃物置場、ボイラーなど小規模な火災危険場所（25事業所）を対象に、防火を主眼とした5年周期の診断をしています。2019年度は倉庫や建屋の火災予防のため、診断の実施基準を改定。11事業所内の36の危険場所で実施しました。



防災診断報告会の様子

防災診断件数の推移



そのほかの重大事故ゼロを目指した活動

「重大事故」と位置付けている爆発・火災、有害物質の外部漏えい・流出などの災害ゼロを目指し、化学プラントと動力プラントの防災管理の強化に努めています。

2019年度は、化学プラント、動力プラントの管理者が一堂に会する防災診断報告会において、「自然災害への備え」と題した報告・討議を行いました。またグループ会社を対象に情報共有などで防火管理のレベルアップを図る防火管理連絡会を開催するなど、堅実な防災活動を展開しました。今後も重大事故ゼロの継続を目標に、さらなる防災管理レベルの向上を図ります。

防災専門チーム活動

防災に関する知識や経験が豊富な社員・OB、外部識者が集まって防災専門チーム「TCAP」を結成しています。「TCAP」は、帝人グループ内の化学・動力プラントが自主的に進めている防災活動を、専門的な立場から支援しています。

2019年度は、診断スケジュールに則った「防災診断」や「事故事例研究」などの指導を国内4工場に対して行いました。

防火活動

2008年より、「帝人グループ防火の日」である11月10日に、定期防火点検などの帝人グループ共通の活動や、グループ会社独自の防火活動を実施しています。これらの活動は帝人グループ内で共有し、防火体制の強化に役立てています。



海外での消火訓練の様子

防災訓練（避難訓練）

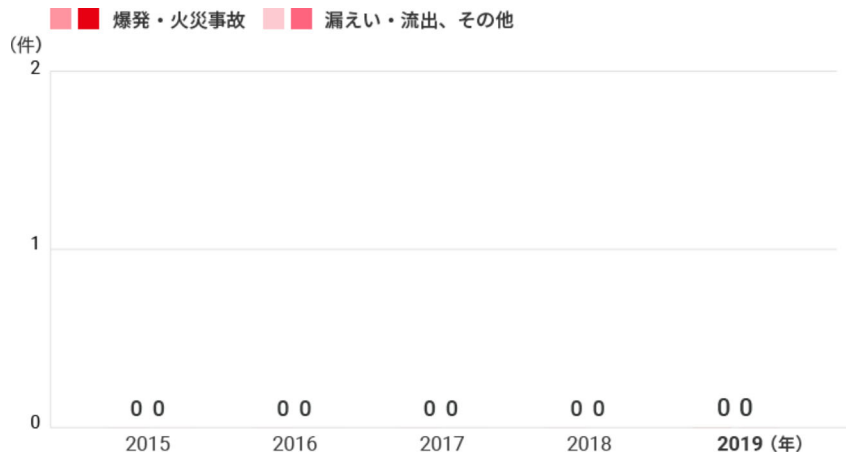
2011年3月11日に発生した東日本大地震を契機に、自然災害発生時の避難訓練を継続実施しています。訓練後に反省会を実施することにより、地震対応マニュアルの改善に努めています。2019年度も国内のすべての事業所等にて実施しました。



避難訓練の様子

重大事故発生件数の推移★

防災診断や教育・訓練の実施など、さまざまな防災強化施策を実施したことで、2019年は重大事故ゼロを達成することができました。



* 重大事故とは、爆発事故や火災事故、危険物や有害物質の漏えい及び流出等を伴う事故であって、人的被害（休業災害）が発生した事故、地域社会に影響を与えた事故または社外の本格的支援を伴う事故をいう。

* 事故件数については、1月～12月で算出しています。

サステナビリティ

保安防災・労働安全活動

「安全をすべてに優先させる」ことを基本とし、災害ゼロ、事故ゼロを目指すとともに、社員のこころとからだの健康増進と働きやすい職場づくりを進めています。

保安防災

労働安全

健康衛生

労働安全活動

労働安全推進体制

労働安全衛生マネジメントシステムの適合証明取得

帝人グループは、作業リスクを低減するため、製造・加工事業所を対象に労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001・OHSAS18001）の適合証明取得を進めています。2019年8月には、南通帝人有限公司が、中国における労働安全マネジメントシステム認証「安全生産標準化」を取得しました。

2020年3月末時点で、取得推奨事業所のうち72%にあたる合計34の事業所・工場が適合証明を取得しています。

OHSAS18001認証取得事業所は、適宜ISO45001への移行を進めており、2019年度は、国内4事業所、海外2事業所が移行を完了しました。

<p>国内 (13社、19事業所・工場)</p>	<p>帝人（岩国、松山、三原、三島*ISO45001、揖斐川） 帝人フロンティア（松山、岐阜） ユニセル 帝人テディ 広島プラスチック 帝人エコ・サイエンス(松山) 帝人物流（岩国） 帝人興産（愛媛） 帝人エンジニアリング（松山・岩国） 東邦化工建設（三島*ISO45001・徳島*ISO45001） 東邦機械工業*ISO45001 インフォコム西日本（松山）</p>
<p>海外 (12社、15事業所・工場)</p>	<p>オランダ：Teijin Aramid (Delfzijl, Arnhem, Emmen) 中国：帝人化成複合塑料（上海）、Teijin Polycarbonate China、南通帝人有限公司*安全生産標準化 タイ：Teijin Polyester (Thailand) *ISO45001、Teijin (Thailand)、Thai Namsiri Intertext (Weaving, Dyeing)、Teijin Corporation (Thailand) *ISO45001 ドイツ：Teijin Carbon Europe スペイン：Esteve Teijin Healthcare ポルトガル：Inapal Plasticos チェコ：Benet*ISO45001</p>

労働安全推進活動

労働安全の確保に向けた「安全活動3本柱」の推進

労働災害を未然に防止する手段として、帝人グループでは、「5S活動」（整理・整頓・清掃・清潔・躰）、事故にはならなかったものの“ヒヤリ”としたり“ハッ”とした経験を共有する「ヒヤリハット活動」、そして「安全巡視」を安全活動3本柱として位置付けており、日本発のこれらの活動は帝人グループ共通の活動として海外グループ会社も含め展開しています。

これらの活動から得た情報を活用し、個人の危険感受性向上、職場のコミュニケーション向上を図り、帝人グループにおける労働災害の撲滅を目指しています。

また、安全衛生委員会などの法定の会議体、ESH推進委員会などの独自の活動により情報共有と協議を行い、職場の安全確保および安全活動のレベルアップを図っています。

休業災害防止に向けた取り組み

2019年度(4月～3月)は、1件の回転体休業災害が発生しました。

回転体への巻き込まれ災害（回転体災害）の防止は継続的な課題であり、災害が発生するたびに当該現場での真因の究明と再発防止策の徹底に努めるとともに、教育と設備対策の両面で対策を講じています。

教育においては、国内を対象として、機械安全に関する教育講座を実施し、回転体災害防止対策の考え方・基準の周知徹底を図っています。設備対策では、海外も含めたグループ内の機械安全の推進状況を定期的に確認し、仮に人間の作業ミスがあっても災害発生に至らない安全な設備を目指して活動しています。

2020年度は、発生した休業災害の大半を占める作業・行動に起因する災害発生の抑制のため、VR技術を活用した対策や、特に作業経験の浅い未熟練者への対策に取り組んでいきます。

また、グループの事業所内で発生した請負企業の休業災害に対しても、報告を受けて内容を把握し、請負企業の安全確保に対する取り組みを支援・推進しています。

グループ内での労働災害情報共有と災害発生時の対応

帝人グループ内で発生した休業を伴う労働災害の情報は、全てイントラネットで公開し、同種や類似の災害再発防止に役立てています。

特に、災害発生状況や原因が「ESH監査規則」に定める「特別監査」の要件に該当した場合は、その事象の内容に応じて本社または事業グループにて特別監査を実施し、現地で要因と状況を把握した上で、再発防止対策の進捗や改善点の有無を確認しています。2019年度（4月～3月）は、特別監査の対象となる災害が12月末に1件発生しており、2020年度に特別監査を実施する予定です。

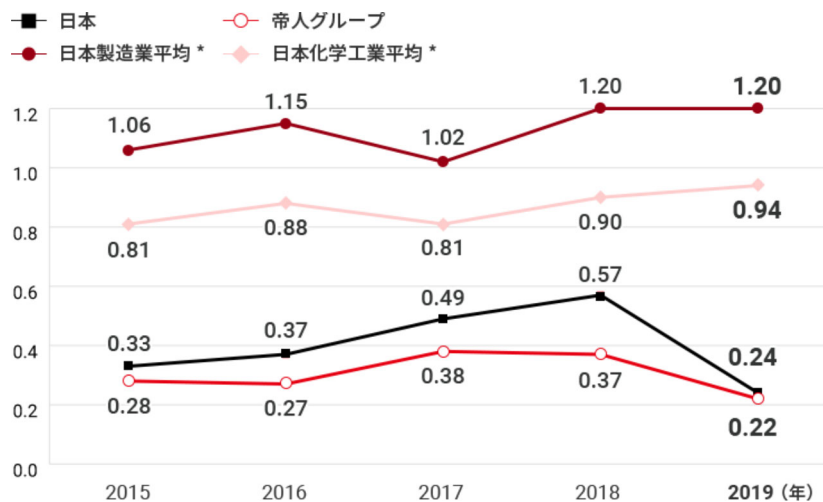
労働災害発生状況

2019年（1月～12月）は死亡労働災害の発生はありませんでした。

2019年（1月～12月）の休業災害度数率¹は0.22（国内0.24）となり、目標の「0.25以下」を達成することができました。2020年度より、帝人グループは、不休業災害も管理対象とし、全労働災害度数率（休業災害＋不休業災害）として、目標値「1.0」の達成を目指して活動して行きます。

* 休業災害度数率：100万労働時間当たりの休業災害者数を示す。

休業災害度数率★



- 休業災害度数率については、1月～12月で算出しています。
- 2019年度より、CSP（Continental Structural Plastics）社を含みます。

* 出展：厚生労働省 労働災害動向調査資料（令和元年）

サステナビリティ

保安防災・労働安全活動

「安全をすべてに優先させる」ことを基本とし、災害ゼロ、事故ゼロを目指すとともに、社員のこころとからだの健康増進と働きやすい職場づくりを進めています。

保安防災

労働安全

健康衛生

健康衛生活動

「健康経営」

帝人グループは、かねてより企業理念において社員の健康を尊重する企業であることを社内外に表明しており、その基本的な価値観を「帝人グループ健康経営宣言」として表明しています。この健康経営の取り組みの一環として、社員一人一人が自らの問題として「健康」を考える機会とするために「健康経営ハンドブック」を作成し配付しています。社員が究極の経営資源であるとの考えのもと、今後も帝人グループ各社が連携しながら、心身ともに健康で、働き甲斐が感じられる明るい職場をつくっていきます。

また、経済産業省から優良な健康経営を実践している企業として、健康経営優良法人（ホワイト500）にも4年連続して認定されました。

帝人グループ健康経営宣言

帝人グループは、社員が究極の経営資源であると考えています。
会社の持続的な成長のためにいきいきとした社員・活力のある職場づくりを推進し、社員の心身の健康増進に積極的に取り組んでいきます。
同時に、帝人グループは事業活動を通じて、世界の人々の健康に貢献し、クオリティ・オブ・ライフの向上に努めます。

(2017年6月16日制定)

きめ細かなメンタルヘルスケア対策

帝人（株）では、本社および主要事業所に診療所を配置しているほか、東京本社内にグループ社員の心身の健康管理施策の企画・推進・効果検証を行う専門組織として健康管理室を設置しています。

特にメンタルヘルスについては、社員からの相談窓口を社内外に設け、健康管理室が精神科専門医の指導のもと、きめ細かに「こころ」のサポートを行っています。健康管理室スタッフ（臨床心理士、保健師）および外部EAP（従業員支援プログラム）に寄せられた2019年の相談回数は、2,416回でした。

また、予防教育の普及も図っており、健康管理室スタッフによる新入社員研修をはじめ、セルフケア研修、ラインケア研修を定期的に行い、延べ63回、約1,400人の社員にメンタルヘルスの予防教育を実施しました。



メンタルヘルスケアを主眼においた研修・教育を各所・各社で実施

「個人と職場のいきいき診断」の実施

帝人グループでは、「全職場ストレス診断」を2003年より実施しています。さらに、ストレスチェック法制化に伴い、従来の職場のストレス診断に個人のストレス診断を融合させた「個人と職場のいきいき診断」を2016年7月から毎年実施しています。

診断結果が一定基準を超えた職場に対しては、現場の社員の話し合いを通じてボトムアップ型で改善を図る職場改善活動を実施しています。この活動により、2019年7月度の診断結果（効果測定）では対象職場の約6割で改善が見られました。

また、2019年度より、管理者を対象に「職場のいきいき診断結果の見方説明会」を開催し、それぞれの部署で集団分析の結果とその活用方法の理解度を向上させ、職場環境改善活動が進むように働きかけています。

今後とも、これらの診断、改善活動を通じて、風通しの良い働きやすい職場づくりを目指していきます。

健保組合と連携した予防・健康づくり

帝人グループでは、健康保険組合と連携し、健康データの分析に基づいたデータヘルス計画（コラボヘルス）を実施しています。会社と健康保険組合が保有している社員一人一人のデータを活用しながら、リスク別に分けてターゲットを絞った保健事業を実施しているほか、ポピュレーションアプローチ（集団全体への働きかけ）から重症化予防までさまざまな保健事業を展開しています。

サステナビリティ

サプライチェーンのサステナビリティ

サプライチェーンにおけるCSRの取り組みがグローバルで強化されるよう、各事業グループで「CSR調達ガイドライン」に則って活動しています。

CSR調達

グリーン調達

グリーン購入

CSRに関するアンケート

購買・調達の基本方針

帝人グループは、社会的責任を果たし、社会（ステークホルダー）の信用と信頼を得ることにより持続可能な事業活動を行い、企業価値の向上を目指しています。すぐれた製品を持続的かつ安定的に提供し、お客様にご満足いただくことは、重要な社会的責任の一つです。こうした責任を果たすためには、原材料や資機材、サービスの購買・調達の質の向上が欠かせないものと考え、取引先との健全な関係の構築を目指す「購買・調達の基本方針」を定めます。また、購買・調達担当者がとるべき行動を具体的に示し、取引先と不適切な関係に陥らず、協働して持続可能な購買・調達を目指した取り組みを推進するよう、購買・調達担当者の基本姿勢を定めます。

購買・調達の方針

1. 法令遵守

帝人グループは、事業活動に関わるそれぞれの国の法令を遵守します。また、国際的な規範・ガイドラインの理解に努め、これらを尊重した購買・調達を行います。

2. 公正取引

帝人グループは、公正・公平で透明性の高い取引に努め、カルテルや談合に関与しません。

3. 商品・取引先の評価軸

帝人グループは、品質、価格、納期、調達期間に加え、取引先の経営状況、技術力、社会的責任に関する取り組みなどを適切に評価し、合理的な意思決定に基づき取引を行います。

4. 人権・労働

帝人グループは、人権を尊重し、不当な差別や奴隷労働、強制労働、児童労働、人身取引などの人権侵害を行わない取引先からの購買・調達を推進します。

5. 安全衛生

帝人グループは、安全衛生リスクを適切に管理し、労働安全衛生の継続的な改善に取り組んでいる取引先からの購買・調達を推進します。

6. 環境

帝人グループは、環境保全や資源保護などの環境経営に取り組む取引先からの購買・調達を推進します。

7. 反社会的勢力との関係遮断

帝人グループは、暴力団などの反社会的勢力に対しては、関係を遮断し、不当な要求を拒絶し、資金提供を行いません。

8. ステークホルダーとのかかわり

帝人グループは、ステークホルダーと積極的に対話し、信頼関係に基づく協働により、持続可能な購買・調達を推進します。また、取引先と協働でCSR調達ガイドラインに基づく取り組みを進めます。

(制定：2006年9月1日、改定：2017年11月1日)

購買・調達担当者の基本姿勢

1. 法令遵守

購買・調達担当者は、それぞれの国の関係法令を遵守します。また、国際的な規範・ガイドラインおよび業界基準や、それらの動向を常に注視し、これらを尊重した取引に努めます。

2. 公正取引

(1) 購買・調達担当者は、カルテルや談合に関与せず、取引先との健全な関係の維持に努め、立場を濫用した不当な値引きやサービス、寄付などを要求しません。

(2) 購買・調達担当者は、いかなる取引先とも個人的な利害関係を持たず、謝礼や贈答品などの個人的利益を受領しません。

3. 情報セキュリティ

購買・調達担当者は、取引に関連する機密事項を適切に管理し、知的財産権を保護します。

4. 商品・取引先の評価軸

購買・調達担当者は、物品やサービスを厳格に評価し、品質、価格、納期、調達期間、取引先の経営状況、技術力、企業姿勢、社会的責任に関する取り組みを考慮した取引を行います。

5. 人権・労働

購買・調達担当者は、不当な取引条件の強要や買い叩き等を行わず、人権を尊重し強制労働や長時間労働を行わない取引先からの購買・調達を推進します。

6. 安全衛生

購買・調達担当者は、労働安全衛生を確保し、労働者の健康の維持増進に取り組む取引先からの購買・調達を推進します。

7. 環境

購買・調達担当者は、グリーン購入・調達、環境に配慮した商品・サービスの購買・調達を推進します。

8. 反社会的勢力との関係遮断

購買・調達担当者は暴力団などの反社会的勢力に対しては毅然とした態度で対応し、その介入を許さず、また一切の関係を遮断します。

9. ステークホルダーとのかかわり

購買・調達担当者は、取引先と協働し、CSR調達ガイドラインに基づく取り組みを推進します。また、本ガイドラインについて取引先の理解を得るよう努めるとともに、取引先の改善への取り組みに協力します。

(制定：2006年9月1日、改定：2017年11月1日)

CSR調達ガイドラインに基づくサプライチェーン全体での配慮

帝人グループは、製品の生産や物流のために、多種多様な原材料、機器、部品、サービスを世界中の取引先から大量に調達しています。取引先の選定にあたっては、公平で合理的な判断に基づき、社内の購買基準に従っています。

また、サプライチェーン全体でCSRを実践するために、「CSR調達ガイドライン」（下記参照）を定め、取引先に対してガイドラインに準拠した取り組みを求めています。

帝人グループのCSR調達は、帝人（株）CSR・信頼性保証部が中心となって推進しており、帝人グループのウェブサイトには、「購買・調達活動の基本方針」と「CSR調達ガイドライン」（日本語版・英語版・中国語版）も公開しています。

CSR調達ガイドライン

帝人グループの購買・調達活動においては、取引先に下記の取り組みを求めます。また、それらの取り組みを進めている取引先からの購買・調達を推進します。

1. 品質・安全性

商品は、各国地域の法令で定める安全品質基準および業界基準を満たさなければなりません。また、含有化学物質を適切に管理し、ISO9001などの外部認証を取得することにより、品質の保証を推進するための品質マネジメントシステムを構築し、継続的に維持・改善しなければなりません。

2. 人権・労働

(ア) 強制労働

奴隷労働または人身取引、債務労働、暴力や脅迫、政治的弾圧による労働その他いかなる形態の強制労働も行ってはなりません。

(イ) 児童労働および若年労働

事業を行うすべての国において、15歳未満の児童を雇ってはなりません。また、15歳から18歳未満の若年労働者を、深夜業や時間外労働（残業）、健康や安全が脅かされる業務に従事させてはなりません。そして、若年労働者に対して、適切に報酬を支払い、また、学ぶ権利を保障しなければなりません。

(ウ) 外国人労働者

外国人労働者に対しては、当人が理解できる言語による雇用契約書および就業規則を提供しなければなりません。雇用者および人材派遣会社（事業協同組合、非営利団体を含む）は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可書（労働許可書の保持が法律で義務付けられている場合を除く）、または移民申請書などを没収し、労働者による使用を阻止してはなりません。また、雇用者および人材派遣会社は、当該労働者から手数料を徴収しないようにしなければなりません。

(エ) 労働時間と休日

時間外労働（残業、休日出勤など）は合意の上で行われなくてはなりません。特別な場合を除き、各国の法定労働時間を超える勤務を労働者に要請してはならず、少なくとも週に1日24時間連続する休日を与えなくてはなりません。また、各国の法に準ずる有給休暇・法定休日を付与しなくてはなりません。

(オ) 賃金と福利厚生

労働者には、賃金についてその内訳や計算方法を説明したうえで、最低賃金以上の額を支払い、法定福利厚生を付与しなければなりません。時間外労働に対する賃金は、当該法律に従い、適切な割増率で計算されなければなりません。

(カ) 差別

労働者の採用、報酬、福利厚生、研修の機会、職務、昇進・昇給、懲戒および解雇は、人種、国籍、性別、宗教、年齢、障がい、婚姻、家族の出身、所属団体、性自認・性的指向、あるいは政治的思想によって左右されてはなりません。また、差別を防止するため、研修などの対策を実施しなければなりません。

(キ) ハラスメント

労働者は敬意と尊厳を持って処遇されなければならず、いかなるハラスメントや嫌がらせにも曝されてはなりません。また、ハラスメントを防止するため、研修などの対策を実施しなければなりません。

(ク) 結社の自由

労働者が団結権と団体交渉権を自由に行使できる権利を認めなくてはなりません。また、労働争議を解決する努力をしなければならず、労働者や労働者の代表者と効果的かつ定期的にコミュニケーションを行わなくてはなりません。

3. 安全衛生

(ア) 労働安全衛生に関する許認可

労働安全衛生に関する許認可が必要な施設や作業については、その届出を行い、法令などで定められた責任者を設置して、適切に管理しなければなりません。

(イ) 衛生設備

疾病や労働災害の発生を抑止するため、労働者の健康維持に努めなければなりません。労働者には安全で衛生的な職場環境が提供されなくてはならず、トイレや食堂などの衛生設備へのアクセスを不当に制限してはなりません。また、労働者に提供している寮は、適切な衛生設備を備え、清潔に管理されなければなりません。

(ウ) 緊急時への備え

緊急事態の発生に備え、労働者への通知や避難手順などの研修や訓練を実施し、消火器や火災報知器などの適切な機器を設置・管理することにより、緊急時の被害を最小限に抑えるよう努力しなければなりません。

(エ) 安全のための研修

職場の安全衛生に関する研修を、労働者の理解できる言語で適切に継続的に実施しなければなりません。また、安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示されなければなりません。

(オ) 機械の安全対策

機械は、危険性を評価する必要があります。機械によって労働者が怪我をする危険性がある場合、必要に応じて保護柵、インターロック、防護壁などの物理的保護策を講ずるとともに適切に保守管理しなければなりません。

(カ) 産業衛生

化学的・生物学的・物理学的要素が労働者に影響するリスクは、特定・評価・管理されなければなりません。また、全労働者に対し、法に定められた周期もしくは年1回以上のいずれか多い頻度で、健康診断を実施することを推奨します。

(キ) 労働災害

労働災害による怪我および疾病の分類と記録、必要な治療の提供、労働災害原因の調査、原因を除去するための是正措置、ならびに労働者の職場への復帰の促進のためのプロセスが実施されなければなりません。

(ク) 労働安全衛生マネジメントシステム

ISO45001などの労働安全衛生に関するマネジメントシステムを構築し、内部監査を行うことで、継続的に労働安全衛生を改善するとともに、安全衛生リスクを管理することを推奨します。

4. 事業継続計画の策定

災害や事故で被災した際に、業務を継続するため、あるいは早期に復旧するための事業継続計画を策定し、戦略的に運営していくことを推奨します。

5. 公正取引・倫理

(ア) 賄賂などの禁止

不当な利益を目的に、取引において接待・贈答・金銭の授受・供与を行ってはなりません。また、汚職、贈収賄、強要を防止するための方針を策定し、対策を実施しなければなりません。

(イ) 公正なビジネス

私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合など）、不公正な取引方法、地位の濫用などを行わず、各国地域の競争関連法を遵守しなければなりません。また、自社に適用される法令の動向を確認し、労働者に伝達しなければなりません。さらに、全労働者に対し、公正取引・倫理に関する研修を実施することを推奨します。

(ウ) 知的財産

自社の知的財産権の保護・活用に努めなければなりません。また、他社の知的財産権を不当に侵害してはなりません。

(エ) 情報の開示・表示

労働、安全衛生、環境への取り組み、ビジネス活動、財務状況、商品情報、企業構造、および業績に関する情報は、適用される規制等に従って、適切に開示または表示されなければなりません。

(オ) 情報セキュリティ

個人情報および機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理・保護し、適切な範囲で利用しなければなりません。

(カ) 紛争鉱物

調達する、および商品に使用される鉱物が、紛争地域及び高リスク地域で武装集団および人権侵害、環境破壊、汚職などの不正に関わる組織の資金源とならないように配慮しなければなりません。特に「紛争鉱物」は、原則として使用してはなりません。

* 「紛争鉱物」とは、紛争地域及び高リスク地域で採掘され、武装集団および人権侵害、環境破壊、汚職などの不正に関わる組織の資金源となることが懸念される特定の金属鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）を指します。

(キ) 反社会的勢力との関係遮断

暴力団などの反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応し、その介入を許さず、また一切の関係を遮断しなければなりません。

6. 安全保障輸出管理

自国の輸出管理法令、その他適用を受ける外国の輸出管理法令を遵守し、違法な輸出や技術の提供をしないように、またされないように万全な対策を実施しなければなりません。

7. 環境保全

(ア) 気候変動への対策

エネルギー効率を向上させ、資源の消費を最小化する方法を追求しなければなりません。また、温室効果ガスの排出は、施設または会社レベルで現状を把握し、削減に取り組まなければなりません。

(イ) 環境保全（大気、排水、騒音、振動など）に関する許認可

環境保全に関する許認可が必要な施設や作業の届出を行い、法令などで定められた責任者を設置し、適切に管理しなければなりません。

(ウ) 環境への影響（大気、水、土壌）の最小化

大気・水・土壌などの汚染防止のために、排出される物質の管理および処理を行わなければなりません。

(エ) 化学物質の管理

環境汚染の可能性のある化学物質について、安全な管理を行わなければなりません。商品については、各国地域の法令で禁止された化学物質を使用してはなりません。法令などで使用を制限されている物質は、商品への含有の有無について顧客に通知しなければなりません。また、SDSを発行し更新しなければなりません。

(オ) 廃棄物削減（3R）

廃棄物や副産物の削減のため、3R（リデュース（使用量削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化））に取り組まなければなりません。

(カ) 水利用の管理

取水及び排水量を管理し、水利用の適正化に努めなければなりません。

(キ) 環境マネジメントシステム

環境方針を策定し、公害防止措置・商品・原材料・技術の開発、および環境保全のために努力しなければなりません。内部監査を行い、ISO14001などの環境マネジメントシステム規格の認証を取得すること、および、環境影響評価を実施することを推奨します。

(ク) グリーン購入・グリーン調達への推進

商品やサービスの購入および調達時には、環境を考慮し、環境への負荷ができるだけ少ない商品やサービスを選択するなど、環境負荷の低減に努める取引先からの購買および調達を推進しなければなりません。

8. 地域社会への配慮

事業活動を行う地域コミュニティにおいては、事前に地域住民（先住民を含む）と対話を行い、コミュニティに適応することを推奨します。

9. 相談・通報窓口

相談者・通報者が、不利な立場に追い込まれるなどの報復を恐れることなく、相談や通報ができる仕組みを構築し運用しなければなりません。通報者を保護し、報復が起こらないようにするための第三者による中立的な相談・通報窓口の設置を推奨します。

10. 責任あるサプライチェーンの推進

本ガイドラインの内容を貴社の取引先にも伝達し、遵守を促進しなければなりません。また、遵守の状況を確認し、取引先と一緒に是正に取り組むことを推奨します。

(制定：2007年5月7日、改定：2021年4月1日)

取引先調査

取引先調査の実施*

帝人(株)及び国内のグループ会社では、2007年度から国内の主要取引先に対して、2012年度からは欧米・中国の一部の取引先に対しても、CSR調達ガイドラインに準拠しているかを問うアンケート調査を実施してきました。2017年度にCSR調達ガイドラインを改訂したことに伴ってアンケート内容も変更し、2018年度には対象範囲を各事業における取引先にも拡大しました。「人権・労働」「安全衛生」の項目を拡充し、相談通報窓口や責任あるサプライチェーンの推進などの項目を含めてCSR調達ガイドラインの項目との整合性を向上させました。2019年度も同様のアンケートを実施しました。

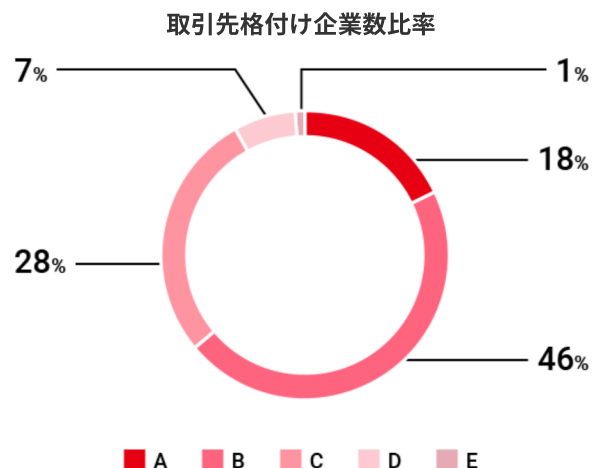
海外のグループ会社では、中国、タイの3社で日本と同じ内容のアンケートによる取引先調査に着手しているほか、オランダ、ドイツの2社では独自の方式による取引先調査を実施しています。

その他の海外のグループ会社にも順次展開しています。

* 記述に一部誤りがあり、2021年1月29日に修正しました。

取引先調査結果と取り組み改善指導・支援*

帝人グループでは、アンケート回答の得点率に応じて取引先をAからEの5段階に格付けし、A・B・Cランクを「取引先として問題がない」と定義しています。2019年度のアンケート回答企業数は829社（国内取引先751社、海外取引先78社）となり、購買金額比率は75%でした。回答が得られた829社のうちA・B・Cランクを獲得した企業の比率は92%でした。



人権など重要項目については、設問への回答内容から取り組みが不十分と思われる会社には、格付けランクに関わらず、改善指導対象として、回答内容を確認し、取り組み状況に応じた改善計画の作成を依頼しました。2020年度に、その実施結果を確認することとしています。

また、D・Eランクのうちアンケートの回答からリスクがあると判断した取引先については「優先的な改善指導対象」と位置づけ、2019年度中に改善計画の作成を依頼するとともに、実施状況を確認し、必要に応じた支援を実施しました。

* 「帝人(株)及び国内グループ会社の取引先調査結果と取り組み改善指導・支援」および「海外グループ会社の取引先調査結果と取り組み改善指導・支援」については、記述および数値に一部誤りがあり、「取引先調査結果と取り組み改善指導・支援」として2021年1月29日に修正しました。

業務請負取引先への配慮

帝人グループでは、取引先との相互協力のもと、適正な業務請負関係の維持に努めています。国内では、2007年度に派遣・業務請負管理の適正化が社会問題となったことに対応して、業務請負の自主点検を購買部門と製造部門で協力して順次実施し、非定常作業^{*}などを中心に、違法性はないものの「社会の要請に応じてさらに適正化を進めることが望ましい」と判断した作業（全作業の32%）について、2008年度までに自主改善を完了しました。その後、この状態を維持するために、各現場での啓発教育を定期的に行っています。

* 非定常作業：保守や修理など、通常の作業と異なる作業。労働災害は、この種の作業中に起こることが多い。

サプライチェーンセミナー

CSR調達の取り組みを強化するため、「CSRサプライチェーンセミナー」を開催

素材の開発・調達から製品化に至るまでの一貫したバリューチェーンをグローバル展開している帝人フロンティア（株）では、2012年から全社横断で「CSR調達戦略プロジェクト」を推進しています。アジア地域には特に多くの衣料製品生産拠点を設けており、現地においてCSR調達の啓発を継続することが重要だと考えています。その一環として、毎年、海外の生産拠点において現地の縫製・刺繍工場や素材メーカーなどを対象に、法令順守と人権保護の徹底を目的とした「CSRサプライチェーンセミナー」を開催しています。

講演内容

2019年度9月18日は、ベトナムのホーチミンで開催し、縫製、検品、物流などのサプライヤーおよび同業他社、29社・63人が参加しました。講演では、NGOであるGNC^{*1}、EG^{*2}、MSD^{*3}の協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. CSRの潮流
2. 環境的課題における課題と対策、先進事例
3. ベトナムにおける労働者の権利-近年の動向と傾向
4. 企業活動に関わる児童労働および子どもの権利

講演内容

2019年10月25日には、中国・青島で「CSRサプライチェーンセミナー」を開催し、24社・37人が参加しました。講演では、山東省人力資源・社会保障庁、山東省生態環境庁、E G^{**}の協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. CSRの潮流
2. 帝人フロンティアのCSR調達の方針、取組
3. 労働・人権に関する最近の動向
4. 環境面に関する最近の動向

講演内容

2019年度は海外だけでなく国内でも北陸、東京、大阪（2回）、名古屋の5拠点で開催しました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. CSRの潮流
2. 帝人フロンティアのCSR調達の進め方
3. 外国人技能実習制度に対する取り組み

*1 GNC：Gaia Nature Conversation

*2 EG：Energetic Green

*3 MSD：Management for Sustainable Development

サステナビリティ

サプライチェーンのサステナビリティ

サプライチェーンにおけるCSRの取り組みがグローバルで強化されるよう、各事業グループで「CSR調達ガイドライン」に則って活動しています。

CSR調達

グリーン調達

グリーン購入

CSRに関するアンケート

グリーン調達

帝人グループは2003年度に「グリーン調達ガイドライン」を制定し、特定物質の調達先に対して環境マネジメントシステム構築状況の確認および構築要請を継続しています。2007年度には、「グループグリーン調達基準」（日本語・英語）をウェブサイトに掲載し、取引先に対する周知を図りました。

一方、調達先のマネジメント状況の把握のみならず、帝人グループの事業活動における化学物質の管理およびリスクのミニマム化を図るため、2004年度に「帝人グループ化学物質管理規則」を制定し、リスクランクに基づいた化学物質管理を行っています。

また、帝人グループでは、製品に含まれる可能性のある原料・資材中の有害物質の管理にも取り組んでおり、化学物質審査規制法やRoHS規制の対象物質などの購入管理を強化しています。この一環として、ウェブサイトに日本語および英語で調達禁止物質と原則禁止物質を掲示し、取引先への周知徹底を図っています。

グリーン調達ガイドライン

調達禁止物質 >

国際条約や国内法で使用が禁止された物質群です。これらの化学物質自体は言うに及ばず、意図的でなくとも同物質を含有する品目について、帝人グループは事業活動に資するための調達をしません。さらに、供給者に対してこれらの禁止物質不含有の証明を求めます。また、帝人グループの所在する各国において、同国内法で禁止された物質については、同法令に従います。

- POPs条約規定物質、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第1種特定化学物質、労働安全衛生法製造禁止物質

原則調達禁止物質 >

国際条約や法による制限またはそれに準じた規制が適用される物質群です。帝人グループの専門スタッフによる審査および事業の長による許可を求めます。

- 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第2種特定化学物質、EU/RoHS指令、高リスク内分泌攪乱化学物質など

調達禁止物質

No	CAS No	物質名
1		ポリ塩化ビフェニル（混合物）
2		ポリ塩化ナフタレン（塩素数が3以上のものに限る。）（異性体含む）
3	118-74-1	ヘキサクロロベンゼン
4	309-00-2	1,2,3,4,10,10-ヘキサクロロ-1,4,4a,5,8,8a-ヘキサヒドロ-エキソ-1,4-エンド-5,8-ジメタノナフタレン
5	60-57-1	1,2,3,4,10,10-ヘキサクロロ-6,7-エポキシ-1,4,4a,5,6,7,8,8a-オクタヒドロ-エキソ-1,4-エンド-5,8-ジメタノナフタレン
6	72-20-8	1,2,3,4,10,10-ヘキサクロロ-6,7-エポキシ-1,4,4a,5,6,7,8,8a-オクタヒドロ-エンド-1,4-エンド-5,8-ジメタノナフタレン
7	50-29-3	1,1,1-トリクロロ-2,2-ビス（4-クロロフェニル）エタン
8	12789-03-6 3734-48-3 5103-71-9 5103-74-2 5566-34-7 57-74-9 76-44-8	1,2,4,5,6,7,8-オクタクロロ-2,3,3a,4,7,7a-ヘキサヒドロ-4,7-メタノ-1H-インデン、1,4,5,6,7,8-ヘプタクロロ-3a,4,7,7a-テトラヒドロ-4,7-メタノ-1H-インデンおよびこれらの類縁化合物の混合物
9	56-35-9	ビストリブチルスズオキシサイド
10	15017-02-4	ビス-n-トリブチルスズオキシサイド N,N'-ジトリル-パラ-フェニレンジアミン、N-トリル-N'-キシリル-パラ-フェニレンジアミン又はN,N'-ジキシリル-パラ-フェニレンジアミン
11	732-26-3	2,4,6-トリ-tert-ブチルフェノール
12	8001-35-2	ポリクロロ-2,2-ジメチル-3-メチリデンビスクロ [2. 2. 1] ヘプタン
13	2385-85-5	ドデカクロロペンタシクロ [5. 3. 0. 0 (2,6) . 0 (3,9) . 0 (4,8)] デカン
14	115-32-2	2,2,2-トリクロロ-1,1-ビス（4-クロロフェニル）エタノール
15	87-68-3	ヘキサクロロプタ-1,3-ジエン
16	3846-71-7	2-（2H-1,2,3-ベンゾトリアゾール-2-イル）-4,6-ジ-tert-ブチルフェノール
17		ポリ塩素化ジベンゾ-P-ジオキシン

No	CAS No	物質名
18		ポリ塩素化ジベンゾフラン
19		黄りんマッチ
20	531-85-1	ベンジジンおよびその塩
21	531-86-2	
22	92-87-5	
23	92-67-1	4-アミノジフェニルおよびその塩
24	12172-73-5	アモサイト
25	12001-28-4	クロシドライト
26	92-93-3	4-ニトロジフェニルおよびその塩
27	542-88-1	ビス（クロロメチル）エーテル
28	91-59-8	β -ナフチルアミンおよびその塩
29		石綿、含有する石綿の重量が当該製品の重量の0.1パーセントを超えるもの
30		ベンゼンを含有するゴムのりで、その含有するベンゼンの容量が当該ゴムのりの溶剤（希釈剤を含む。）の5パーセントを超えるもの
31	1763-23-1	ペルフルオロオクタンスルホン酸（PFOS） およびその塩
	307-35-7 2795-39-3 29457-72-5 29081-56-9 70225-14-8 56773-42-3 251099-16-8	
32	307-35-7	ペルフルオロオクタンスルホン酸フルオリド（PFOSF）
33	608-93-5	ペンタクロロベンゼン
34	319-84-6	α -ヘキサクロロシクロヘキサン（ α -HCH）
35	319-85-7	β -ヘキサクロロシクロヘキサン（ β -HCH）
36	58-89-9	リンデン（ γ -ヘキサクロロシクロヘキサン（ γ -HCH）
	143-50-0	クロルデコン
37	36355-01-8	ヘキサブロモビフェニル
38	40088-47-9	テトラブロモジフェニルエーテル

No	CAS No	物質名
39	32534-81-9	ペンタブロモジフェニルエーテル
40	68631-49-2 207122-15-4	ヘキサブロモジフェニルエーテル
41	446255-22-7 207122-16-5	ヘプタブロモジフェニルエーテル

原則調達禁止物質（許可による調達）

No	CAS No	名称
1	79-01-6	トリクロロエチレン
2		テトラクロロエチレン
3	56-23-5	四塩化炭素
4	1803-12-9	トリフェニルスズN,N-ジメチルジチオカルバマート
5	379-52-2	トリフェニルスズフルオリド
6	900-95-8	トリフェニルスズアセタート
7	639-58-7	トリフェニルスズクロリド
8	76-87-9	トリフェニルスズヒドロキシド
9		トリフェニルスズ脂肪酸塩（脂肪酸の炭素数が9、10または11のものに限る。）
10	7094-94-2	トリフェニルスズクロロアセタート
11	2155-70-6	トリブチルスズメタクリラート
12		ビス（トリブチルスズ）フマラート
13		トリブチルスズフルオリド
14		ビス（トリブチルスズ）2,3-ジプロモスクシナート
15	56-36-0	トリブチルスズ-アセタート
16	3090-36-6	トリブチルスズラウラート
17	4782-29-0	ビス（トリブチルスズ）フタラート
18	67772-01-4	アルキルアクリラート・メチルメタクリラート・トリブチルスズメタクリラート共重合物（アルキルアクリラートのアルキル基の炭素数が8のものに限る。）

No	CAS No	名称
19	6517-25-5	トリブチルスズスルファマート
20		ビス（トリブチルスズ）マレアート
21	1461-22-9	トリブチルスズクロリド
	7342-38-3	
22	85409-17-2	トリブチルスズシクロペンタンカルボキシレートおよびこの類縁化合物の混合物
23	26239-64-5	トリブチルスズ-1,2,3,4,4a,4b,5,6,10,10a-デカヒドロ-7-イソプロピル-1,4a-ジメチル-1-フェナントレンカルボキシレートおよびこの類縁化合物の混合物
24		鉛（Pb）（1,000ppm以上）
25		水銀（Hg）（1,000ppm以上）
26		カドミウム（Cd）（100ppm以上）
27		6価クロム（Cr6+）（1,000ppm以上）
28		ポリ臭化ビフェニール（PBB）（1,000ppm以上）
29		ポリ臭化ジフェニルエーテル（PBDE）（1,000ppm以上）
30		ノニルフェノール（エトキシレート体含む）
31	140-66-9	4-t-オクチルフェノール（エトキシレート含む）
32	335-67-1	ペルフルオロオクタン酸（PFOA）

サステナビリティ

サプライチェーンのサステナビリティ

サプライチェーンにおけるCSRの取り組みがグローバルで強化されるよう、各事業グループで「CSR調達ガイドライン」に則って活動しています。

CSR調達

グリーン調達

グリーン購入

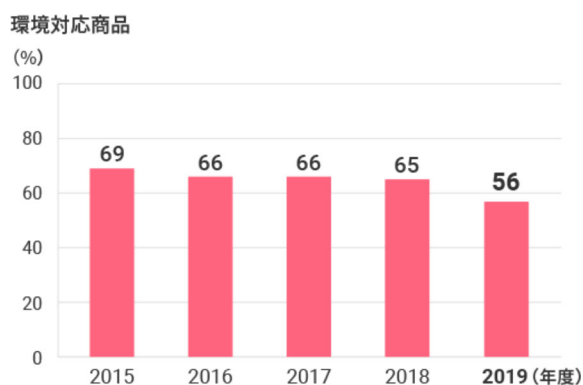
CSRに関するアンケート

グリーン購入

帝人グループでは、環境に配慮した商品を優先的に購入する「グリーン購入」を推進しています。2001年3月に「グリーン購入基本原則」および「グリーン購入ガイドライン」を制定し、各事業グループが基本原則およびガイドラインに従って取り組みを進めています。

2019年度は2018年度に引き続き、コストダウンとグリーン購入商品拡大を各グループ会社まで幅広く展開しましたが、例年に比べてグリーン購入額比率は低下しました。

オフィス用品への環境対応商品の取り組み



グリーン購入基本原則

1. 製品やサービスを購入する前に、まずその必要性を充分に考える。購入する場合には数量をできるだけ抑えるようにする。
2. 資源採取、製造、流通、使用、廃棄、リサイクルなどの製品の全ライフサイクルにおいて、環境負荷を考慮した商品・サービスの調達を行う。
3. 環境保全に積極的に取り組んでいる取引先を優先する。
4. グリーン購入の判断に必要な環境情報を各種情報源を通じて積極的に入手するとともに、製造・販売事業者に情報の提供を求める。

グリーン購入のガイドライン

1. 環境汚染物質の削減

- (1) 法令上製造・使用が禁止されている物質（PCBなど）を使用していない。
- (2) 全ライフサイクルの各段階で、環境や人の健康に悪影響を及ぼすおそれのある汚染物質を環境中に放出する可能性が少ない。

2. 省資源

- (1) 金属資源や化石燃料（石油・石炭など）などの有限資源の消費が少ない。
- (2) 森林資源などの持続可能な資源は生態系に与える影響を最少に抑えた持続可能な方法で採取され、かつ有効に利用されている。
- (3) 小型・減量化に努めている。

3. 省エネルギー

- (1) 化石燃料（石油・石炭など）などのエネルギー消費量が少ない方法で製造されている。
- (2) 流通段階や使用段階でのエネルギー消費量が少ない。

4. 長期使用可能

- (1) 耐久消費材は、メンテナンスの容易性、メンテナンスサービス期間の長さ、機能拡張性など、長期間の使用について考慮されている。

5. リサイクル性

- (1) 再使用・リサイクルが容易な材料を使用している。
- (2) 材料の種類削減と、材料の統一が図られている。
- (3) 再使用・リサイクルの可能な材料ごとに容易に分解できる。
- (4) 再使用・リサイクルのために材料名が明記されている。
- (5) 容易に利用できる回収・リサイクルシステムがある。

6. 再生素材など

- (1) 回収・再生された素材や部品を多く利用している。

7. 処理・処分の容易性

- (1) 最終的に処理・処分されたとき、周辺環境あるいは処理・処分施設にできる限り負荷をかけないように配慮して設計されている。

サステナビリティ

サプライチェーンのサステナビリティ

サプライチェーンにおけるCSRの取り組みがグローバルで強化されるよう、各事業グループで「CSR調達ガイドライン」に則って活動しています。

CSR調達

グリーン調達

グリーン購入

CSRに関するアンケート

CSRに関するアンケート

貴社CSR推進状況に関するアンケートのご依頼

帝人グループでは、国内外における調達活動において社会的責任を果たすためにCSR調達ガイドラインを定め、人権の保護、労働安全衛生への配慮、環境の保全などを重視した調達活動を推進しています。

CSR調達の推進には、帝人グループの調達活動に関わるお取引先様のご協力が不可欠です。当グループは、ともにCSR調達活動を推進していただけるお取引先様との取引を発展させることを目指しており、購買・調達先企業に対してCSR活動へのご理解ご協力をお願いしています。

つきましては、CSR活動の一環として、お取引先様にCSRアンケートへのご協力をお願いしています。当アンケートは、インターネットアンケートサイトを通じて運用しています。ご回答いただいた内容は、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）が管理し、帝人グループ以外の第三者に公表することなく、本目的のみに使用します。

なお、後日、ご回答いただいた結果を集計し、フィードバック報告書を送付いたしますので今後のCSR活動のご参考としてください。

帝人グループCSR調達ガイドラインについて [>](#)

サステナビリティ

リスクマネジメント

「経営戦略リスク」と「業務運営リスク」を対象とするTRM（トータル・リスクマネジメント）体制を構築し、リスクを統合管理しています。

TRM（トータル・リスクマネジメント）

帝人グループは、企業の持続的成長を脅かすあらゆるリスクに対処するため、「経営戦略リスク」と「業務運営リスク」を対象とするTRM体制を構築し、リスクの統合管理を行っています。2003年度からCEOを委員長とする「TRMコミティー」を取締役会の下に設置しており、取締役会は、TRMコミティーから提案されるTRM基本方針、TRM年次計画等の審議・決定を行うとともに、重要なリスクを管理し、事業継続のための態勢を整備します。また、監査役は、取締役会がTRMに関する適切な方針決定、監視・監督を行っているか否かについて監査します。

「経営戦略リスク」の評価についてはCEOが直接担当し、取締役会等における重要な経営判断材料として提供します。「業務運営リスク」についてはCSR管掌が担当し、横断的なリスクマネジメント体制の整備、問題点の把握および危機発生時の対応を行います。

認識しているリスク

帝人グループがTRMコミティーで重大リスクとして管理している経営戦略リスクおよび業務運営リスクの内容は以下の通りです。

経営戦略リスク

経営戦略リスクについては、業績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性のあるものを中心に抽出しており、これらを想定した上でリスクのアセスメントを実施しています。特に、市場・競合環境変動リスクについては、事前にコンティンジェンシープランを作成するとともに、予兆も含めモニタリングを継続し、戦略の変更等早めの対応ができるよう準備しています。COVID-19の影響で世界経済が減速し、重点市場である自動車・航空機の需要が減少する中で、コンティンジェンシープランを発動させ、中長期を見据えた対応策に取り組んでいます。

業績や財政状態への影響可能性			主な該当事業
マクロ環境リスク	景気・経済動向	<ul style="list-style-type: none"> 事業を展開している各国・地域の景気動向や経済状況、主要な供給先である自動車・航空機市場の動向による販売量の変動 	マテリアル／繊維・製品
	原燃料価格	<ul style="list-style-type: none"> 製品の原材料や工程で使用する燃料等の価格変動によるコストの変動 	
	為替レート	<ul style="list-style-type: none"> 外貨建て取引の財務諸表への反映や海外連結子会社の財務諸表の円換算等で必要となる為替レートの変動（対米ドル1円の円高の場合、営業利益で約4億円／年の減益影響） 	
	金利	<ul style="list-style-type: none"> 有利子負債の金利の利率変動 	
市場・競合環境変動リスク	競合環境	<ul style="list-style-type: none"> 競合環境の変化による需給構造の変動 	全体
	サプライチェーンの需要	<ul style="list-style-type: none"> 素材・中間材料・部品供給ビジネスにおける、末端の需要動向がもたらすサプライチェーンの各段階での実体経済以上の在庫調整 	マテリアル／繊維・製品
資源投入リスク		<ul style="list-style-type: none"> 戦略に適合する案件が探索できず、設備投資・M&Aの実施が不可となる、もしくは遅延 研究開発費の投入に対し、研究開発の成果が目標から大きく乖離 	全体
制度変化リスク		<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出規制、プラスチック製品規制等の想定以上の強化 米中貿易摩擦の再燃をはじめとする、世界的な保護主義の台頭 国内における薬価改定等の医療費抑制政策の加速 	全体
財務健全性リスク	固定資産の減損	<ul style="list-style-type: none"> 経営環境の著しい悪化等で生じる収益性の低下等による、保有する固定資産についての減損損失の発生 	全体
	繰延税金資産の取り崩し	<ul style="list-style-type: none"> 将来の課税所得の予測・仮定が変更されることで繰延税金資産の一部または全部が回収できないと判断された場合の繰延税金資産の減額 	全体

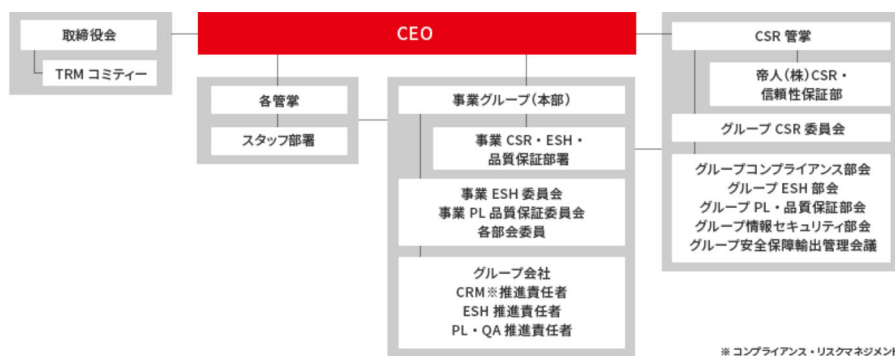
業務運営リスク

会社に悪影響をもたらす業務運営リスクは、項目ごとの具体的なリスク内容について、被害想定額と発生頻度の2軸平面にマッピングを行い、影響の大きいものを抽出・管理しています。それをもとに全社および事業別のリスクの傾向をまとめ、経年での比較・分析も実施しています。なお、事業環境の変化や社会全体におけるリスクマネジメント手法の進化などを鑑み、リスクの抽出・評価方法の見直しを行っています。

業務運営に影響を及ぼすリスク		主な取り組み
自然災害等リスク	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に伴う台風・豪雨等による風水害・土砂災害 大型地震、津波等 感染症の急速な拡大 	災害発生時の被害の最小化や速やかな復旧を目指します。
製造リスク	<ul style="list-style-type: none"> 有害化学物質や産業廃棄物等の不適切な取り扱いによる環境への負荷 保有する化学プラントでの爆発・火災等の大事故 	KPIを設定し、有害化学物質および埋立廃棄物の管理・削減に取り組んでいます。また、防災に関する各種ガイドラインに基づいた防災診断や教育・訓練の実施など、さまざまな施策に取り組んでいます。
製品・品質リスク	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの欠陥等、重大な品質問題の発生 	帝人（株）をはじめ、帝人ファーマ（株）等の主要子会社に、他の部門から独立した専任の品質・信頼性保証部署を設置し、厳格な品質管理基準に基づき、事業活動全般における品質保証を確保する体制を敷いています。
法令・倫理リスク	<ul style="list-style-type: none"> 各種法令違反、セクハラ・パワハラ等の不祥事 サプライチェーン上の人権問題の発生 	M&A等により社員の多様性が高まる中、「企業倫理ハンドブック」等を活用して企業理念や行動規範をグローバルに浸透させ、コンプライアンスの徹底を図っています。また、人権デューデリジェンスやCSR調達などの取り組みを強化しています。
情報セキュリティリスク	<ul style="list-style-type: none"> 災害、サイバー攻撃、不正アクセス等による情報の外部流出 	研究開発・製造・販売などに関する重要情報、個人情報等を取り扱うにあたり、ハード面・ソフト面で情報セキュリティ対策を実施しています。

業務運営リスクマネジメントのグループ推進体制

以下の体制のもと、海外を含むグループ全体の業務運営リスクの管理を行っています。CSR管掌および帝人（株）CSR・信頼性保証部が、各事業グループ（本部）、グループ会社等が行う個別のリスク管理を全社横断的に把握・確認し、統一的な対応指針を策定するなど、グループ全体のリスク管理体制を強化しています。



業務運営リスクマネジメント活動

2019年度は、リスク管理の仕組みの中で重要な役割を持つ「CSR管掌レビュー」の運営方針を見直しました。CSR管掌レビューは、帝人グループリスクマネジメント規程に基づき、事業本部などの業務運営リスクの管理状況を事業責任者などとCSR管掌が相互確認し、リスク対応のPDCAサイクルを確実に回すことを目的としています。レビューによって事業本部などはリスク管理の自己完結力を高める一方、コーポレートは所掌機能に関するグループ全体の内部統制力を高めています。これまではCSR管掌レビューを2月に実施していましたが、その指摘事項をTRMコミティーに報告・審議して、4月から始まる次年度の計画に必要な対応を反映させるため、年度途中の10月に変更しました。

事業運営リスク対応、事業継続計画（BCP）の状況

自然災害への対応

2019年7月の九州地方の豪雨、10月の台風19号などにより、国内の数カ所の事業所で停電など微小な設備への影響がありましたが、従業員・家族への人的被害はありませんでした。在宅医療を支えるヘルスケア事業では、被害が大きかった地区での酸素濃縮器使用患者について、安否確認や予備ポンペの配送などを行いました。

業務継続訓練の実施

事業継続マネジメント（BCM）の一環として、国内各事業所や研究所などでは、毎年、防災訓練と地震避難訓練を実施しています。2019年度は、11月に岩国事業所総合防災訓練に東京本社への緊急連絡(衛星電話利用)を加えた連携訓練を実施し、国内事業所で発生した緊急事態に対して、本社が迅速に情報を収集し、外部広報につなぐ際の手順を確認しました。

安否確認訓練

緊急時の従業員安否確認訓練として、帝人グループのインフォコム（株）の緊急時安否確認システム「エマージェンシーコール」を活用した国内通報訓練を毎年実施しています。2016年度からは、通報後24時間で安否応答が確認できない人に対して、各部署で追跡して再確認をとるというプロセスを入れています。2019年度の通報48時間後の安否確認率は99.8%と昨年の99.9%とほぼ同レベルでした。

新型コロナウイルスへの対応

世界的な感染拡大を受け、2020年1月に帝人グループ緊急対策本部を設置し、グループ全体の状況把握、感染ステージに応じた対策策定と実行、グループ内への情報発信と支援物資調整を継続しています。

また、帝人グループは、新型コロナウイルス感染症拡大に対し、自社の医薬品・医療機器による貢献、医療現場を支える医療用ガウンの供給など、各種の施策・活動に積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ

ESH（環境、安全・防災、健康）活動

環境（Environment）、安全・防災（Safety）、健康（Health）を全ての事業活動に関わる重要な取り組みと位置付け、ESHマネジメントをグループ全体で推進しています。

帝人グループESH基本方針

1. 人間尊重の理念に基づき、安全をすべてに優先させる。
2. 安全はラインの責任である。
3. ESHは事業活動と一体である。

帝人グループ地球環境行動目標

環境保全活動の推進

1. 全ての事業活動において、CO₂排出の削減を始めとする環境負荷の低減、省エネルギー、省資源、廃棄物の有効活用に努める。
2. 生物・化学物質の適正な管理を行い、関連法規を遵守すると共に、環境・安全・健康を損なわないようにする。
3. 製品の輸送・使用・廃棄が安全と環境に十分配慮して行われるよう、関係者に適切な情報の提供と支援を行う。

環境配慮設計、環境ビジネスの推進

4. 顧客・サプライヤーと連携して、環境に配慮した製品設計を進めると共に、グリーン購買・調達やグリーン物流を進める。また、事業の計画段階でのアセスメントの実施を通じ、人の健康と環境に与えるリスクの低減に努める。
5. 省エネルギー・3R（Reduce、Reuse、Recycle）などの環境保全や環境改善に役立つ技術の開発を進め、グループが保有する技術や市場プレゼンスを活かした環境ビジネスを展開する。

環境関連のコミュニケーション・社会貢献活動の展開・推進

6. 環境負荷の低減目標を設定し公表する等、社会に対するコミットメントを明示すると共に、地域社会を含めた多様なステークホルダーとのコミュニケーションに努める。
7. グループ社員に対し環境保全に関する啓発・教育を行い、併せて地域社会・家庭での省エネルギーなどの環境保全活動を支援する。

（1992年12月制定、2007年7月改定）

グループESHマネジメント体制

ESH（環境、安全・防災、健康）を一元的にマネジメントするため、グループCSR委員会の下にグループESH部会を設置しています。グループESH部会の定例会議は年2回開催され、ESHマネジメントに関する方針・施策・活動を審議し、グループ内への展開を図っています。

事業グループ（本部）ごとに任命されたESH部会メンバーは事業ESH委員長として、各事業におけるESHマネジメントを推進しています。

また、年1回、事業ESH委員長によるESH監査と、CSR管掌によるESH監査を実施しています。ESH監査では、ESHマネジメント状況や事故・災害の発生・対策状況などをチェックし、今後の課題と次回までの取り組みについての確認・指導を行っています。

ESH教育

ESHの管理レベル向上を目的に、「グループESH研修会」を年に1回開催しています。対象は、事業グループ（本部）とグループ会社のESHスタッフおよびライン管理者、グループ会社社長、事業所長などです。
2019年度は、e-ラーニングで基礎講座を実施し、259人が受講しました。

ESHアセスメント

ESHアセスメント制度により、プロジェクト実施や日々の案件において、関係法令およびESHリスクを審査・確認し、法令遵守とリスクに応じた適切な対応の実施に努めています。

ESH監査

「ESH監査規則」に基づき、二重監査体制を整えています。ESH監査Aは事業グループ（本部）ごとに任命されたESH委員長が、ESH監査BはCSR管掌が監査を担います。

監査においては、ESH管理状況や事故・災害の発生・対策状況、そしてESH活動状況について報告を受けるとともに、その内容を監査し、今後の課題と次回までの取り組みについての確認・指導を行っています。

ESH監査の概要

	監査の概要	監査者	2019年度監査実績
ESH監査A	生産現場におけるESH監査	事業グループ（本部）ESH委員長	23拠点 （国内15、国外8）
ESH監査B	事業グループ・本部などの監査結果の監査	CSR・信頼性保証部長	11事業グループ・本部、5個別管理会社、2複合事業所 （うち、6事業グループ・本部、5個別管理会社は書類監査）

ESHコンプライアンス内部監査員の養成

ESHに関する法規制への対応を充実させるため、グループ社員に対し、毎年、ESHコンプライアンス内部監査員を養成するための講座を開催しています。2018年度は、1級に32人、2級に8人の社員が新たにコンプライアンス内部監査員に認定されました。

グループESH実績報告

グループ全体のESH実績および活動状況については、年1回、グループCSR委員会で報告されています。2018年度の実績については、2019年4月に東京本社で開催されたグループCSR委員会において、グループのESH実績、ESH活動状況及び今後の課題と計画が報告されるとともに、活発な意見交換が行われました。

ESH事故発生時の対応

ESHに関する事故が発生した時は、その内容に応じて迅速にグループ内に報告されるよう、規則を定め徹底させています。

サステナビリティ

製造物責任(PL)・品質保証

品質に関する法令・顧客契約遵守を徹底するとともに、グローバル展開に応じた品質保証体制の確立に取り組んでいます。

PL・品質保証体制

品質マネジメントシステム
規格認証取得状況

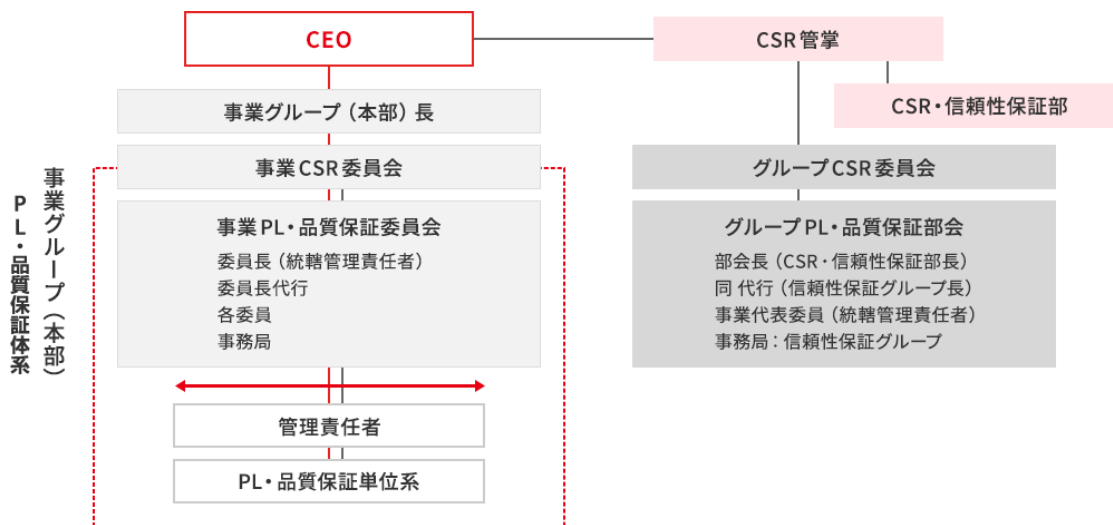
PL・品質保証マネジメントシステム

帝人グループのすべての製品・サービスを対象とする「グループPL・品質保証規程」を定め、PL・品質保証活動の基盤としています。この規程に基づいて、「グループCSR委員会」および「グループPL・品質保証部会」が帝人グループ全体のPL・品質保証に関する基本方針や目標を決定し、事業グループ（本部）が行うPL・品質保証活動に反映させています。

また、独自のPL・品質保証マネジメントシステムとして、事業グループの製品群ごとにPL・品質保証単位系を構築しています。このマネジメントシステムは、顧客満足度の向上および製品の欠陥発生防止や、万一発生した場合の適切な対応を目的としており、ISOの品質マネジメントシステムの全領域を網羅することはもちろん、お客様への対応や製品の安全性などPL・品質保証の観点も盛り込まれています。

帝人グループ全体のPL・品質保証活動体系

2020年4月1日現在



「PL・品質保証監査」の実施

グループ全体の統括部署であるCSR・信頼性保証部は、各事業組織のPL・品質保証単位系が責任を持って実行している活動を監視し、PL・品質保証の仕組みが適切に運用されていることを検証しています。

2019年度は、11事業組織6個別管理会社に対して定期監査を行い、運用状況を確認しました。また、監査結果のフィードバックを通じて、PL・品質保証体制やプロセスの継続的な改善を図りました。

サステナビリティ

製造物責任(PL)・品質保証

品質に関する法令・顧客契約遵守を徹底するとともに、グローバル展開に応じた品質保証体制の確立に取り組んでいます。

PL・品質保証体制

**品質マネジメントシステム
規格認証取得状況**

品質マネジメントシステム規格 (ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949等) 認証取得状況

2019年4月1日現在

<p>国内 (25社、52事業所・工場)</p>	<p>帝人(松山重合第1工場、コーネックス工場、テクノーラ工場、樹脂(松山生産部、三原生産部)、TF工場、三島事業所、揖斐川事業所、複合材料開発生産部(松山)、複合材料開発センター、医療機器事業推進班(日野)) 帝人フロンティア 帝人テディ ユニセル 帝人コードレ(三原、島根) 帝人加工糸(小松、加賀) フロンティアテックス 新和合織(加工糸事業部(小松)、ニット事業部(柴山)) 関西資材 ジーエイチクラフト(船久保、板妻) 広島プラスチック ティヨー 錦海化学 帝人ファーマ(医療岩国製造所、在宅医療技術サービスセンター、医療保証統括部) 帝人ナカシマメディカル 帝人メディカルテクノロジー インフォコム インフォコム東日本 インフォコム西日本 GRANDIT 帝人エンジニアリング(大阪、岩国、松山、東京) 帝人エコ・サイエンス(茨木技術所、羽村技術所、松山技術所、松山事業所) 帝人物流(大阪、愛媛、徳山、東京、北陸、東海) 東邦化工建設 東邦機械工業</p>
<p>海外 (20社、40事業所・工場)</p>	<p>中国：南通帝人、日岩帝人汽車安全用布(南通)、帝人汽車用布加工(南通)、帝人化成複合塑料(上海)、Teijin Polycarbonate China、Teijin Medical Device(Shanghai) 韓国：Teijin Lielsort Korea タイ：Teijin Polyester(Thailand)、Teijin(Thailand)、Teijin Cord(Thailand)、Thai Namsiri Intertex(2工場)、Teijin FRA Tire Cord(Thailand)、Teijin Corporation(Thailand) アメリカ：Teijin Carbon America、Continental Structural Plastics Holdings(本社、12工場) ドイツ：Teijin Carbon Europe GmbH(2工場)、J.H.Ziegler(4工場) オランダ：Teijin Aramid(3工場) スペイン：Esteve Teijin Healthcare ポルトガル：Inapal Plasticos(2工場)</p>

サステナビリティ

社会貢献

帝人グループ共通の社会貢献活動を展開するとともに、事業グループや事業所の個性を生かした社会貢献活動を行っています。

帝人グループ社会貢献基本方針

1. 社会貢献活動は、帝人グループの企業理念の追求ならびに行動規範の実践として位置づける。
2. 事業特性や地域性を尊重した社会貢献活動を積極的に行う。
3. 社員のボランティア活動を推奨し、ボランティア人財育成のための支援を行う。
4. グループ横断的活動としての社会貢献は、「環境」「国際交流」「社会教育」を重点分野とする。
5. 自然災害発生の際の義援金等人道的目的の寄付については、必要に応じて実施する。

帝人グループの社会貢献活動推進体系

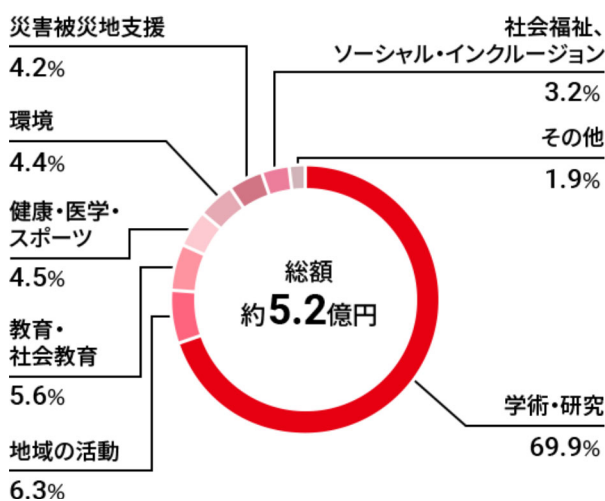
帝人グループは、行動規範に基づき「学術・教育」「文化」「スポーツ活動」「環境保全活動」「防災活動」の観点から、事業グループや事業所ごとに社会貢献活動を推進しています。

また、CSR企画推進部が中心となって、社員が気軽に取り組めるグループ横断的な社会貢献プログラムを提案するほか、ボランティア活動を支援しています。これらの取り組みを通じて、主体的に社会貢献活動に参加し、推進できる人財を育成しています。

2019年度の社会貢献活動支出実績

2003年度に日本経団連の1%クラブに登録して以降、経常利益の1%以上を目標として社会貢献費用に充てています。2019年度の社会貢献活動支出は約5.2億円で、経常利益の1.0%でした。

2019年度社会貢献活動支出実績



2019年度社会貢献活動支出実績内訳

項目	内容	金額（百万円）
金銭	社会貢献活動に関わる寄付金および経費として支出したもの	421
現物寄付	自社製品の社会福祉団体への提供など、現物で提供したもの	2
施設開放	体育館やグラウンドの一般開放など、自社施設の開放・提供に関わる経費	16
社員の参加・派遣	社員が業務の一環として地域行事に参加する、講演会での講師を務めるなど、勤務時間内に社会貢献に類する活動に参加した社員の人件費など	80
合計		519

* 国内外グループ会社実績、日本経済団体連合会「2018年度社会貢献活動実績調査実施要領」に準拠。

地域コミュニティ発展への支援

学術・教育

日本および中国での奨学金制度

帝人グループは、日本における化学繊維工業のパイオニアである久村清太氏の偉業を称え、独自の研究開発精神の継承発展と、国家・社会の発展と文化創造に貢献する若き科学技術者の育成を目的として、1953年に「帝人久村奨学金」を創設しました（2011年より「（公財）帝人奨学会」に改組）。企業が設立・運営する奨学会制度としては、日本で最も歴史のある団体の一つであり、2019年度は43人に奨学金を給付し、これまでに1,600人以上の技術系学生を支援してきました。

また、2010年6月には、中国での奨学金制度も創設しました。給付額は1人当たり年間8,000円で、返還義務はありません。給付対象は、北京大学、清華大学、復旦大学、上海交通大学の技術系修士課程在籍者です。2019年度は36人に奨学金を給付しました。

「南通帝人愛心慈善助学基金」の創設

帝人グループの中国におけるテキスタイル製造・販売拠点である南通帝人有限公司は、2014年4月に江蘇省南通地区の中学・高校・大学に通う学生を対象とする奨学金「南通帝人愛心慈善助学基金」を創設しました。

この基金は、南通地区への貢献と、同地区の学生への経済的助成を目的としたもので、一般企業名を冠した南通開発区初の基金となります。2019年度は「南通開発区慈善教育基金奨学・助学金」に対し、1.6万円の支援を行いました。



「科学の甲子園 全国大会」に協賛

科学の甲子園は、産官学一体となった科学技術系人材の育成を目的に国立研究開発法人科学技術振興機構が2011年度に創設したものです。

帝人グループは2011年度より高校生向けの「科学の甲子園」と2013年度から新たに創設された中学生向けの「科学の甲子園ジュニア」に協賛し、ダイバーシティ推進に注力している企業として、女性生徒の比率が高いチームの中で最も優秀な成績を収めたチームに「帝人賞」を授与しています。

2019年12月に開催された中学生向け「科学の甲子園ジュニア」全国大会では、広島県代表チームに「帝人賞」を授与しました。2020年3月に開催予定だった高校生向け「科学の甲子園」全国大会については、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため中止となりました。



第7回科学の甲子園ジュニア全国大会での「帝人賞」表彰の様子（広島県代表チームに授与）

スポーツ活動

「全国高校サッカー選手権大会」に協賛

帝人グループは、企業理念である「Quality of Lifeの向上」「社会と共に成長します」に基づき、「アマチュアスポーツ支援」「青少年のスポーツ支援」といった社会貢献を目的に、1991年より「全国高校サッカー選手権大会」に協賛しています。各都道府県の代表校には、人工皮革「コードレ」を使用したサッカーボールの寄贈も行っています。



東南アジアのサッカー少年少女の夢をサポート

Teijin Polyester (Thailand) は、2012年から一般社団法人Japan Dream Football Association (JDFA) のオフィシャルスポンサーをしています。JDFAは、ガンバ大阪の元キャプテンである木場昌雄さんが2011年に設立した組織で、東南アジア諸国におけるサッカークリニック開催などの活動を通じて、未来ある子どもたちに夢を与えるとともに、日本とアジアのサッカーの発展を目指しています。



環境

「エコプロ2019」で環境教育を実施

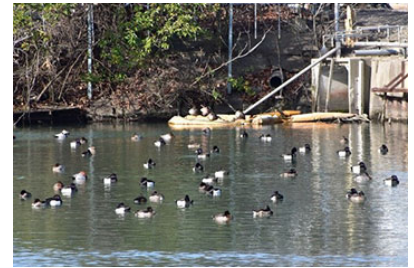
帝人グループは、国内最大級の環境展示会である「エコプロ2019」に出展し、ブース内で環境授業を実施しました。使用済みペットボトルがポリエステル繊維にリサイクルされるまでの工程を、実際にサンプルを触りながら学べるようにし、リサイクルの大切さやペットボトルを回収する際の注意点を実感してもらいました。



「野鳥の定点観測会」を開催

帝人（株）岩国事業所は公益財団法人日本野鳥の会に協力いただき、調整池の安全性と生物多様性における意義を確認するとともに、環境への関心を深めるため、「野鳥の定点観測会」を毎年行っています。

2019年度は、2020年1月18日に実施し、キンクロハジロなど8種類約100羽の野鳥を観測しました。帝人（株）の環境保全活動の成果として、良好な水質状態が維持されていることが確認されています。



ボランティア人財の育成

グループ横断的活動

ボランティアサポートプログラムの推進

2011年6月、「ボランティアサポートプログラム」を創設しました。このプログラムは、国内グループ社員が取り組むボランティア活動の中から運営委員会が支援先を選定し、社員・役員有志や会社の寄付などからなる「帝人グループ社会貢献基金」を通じて活動費用を一部サポートするというものです。

2019年度は、下記11カ所の非営利団体に活動資金を寄付しました。

- 「特定非営利活動法人 NGOクワトロ」（10万円）
- 「ワークライフ・コラボ」（10万円）
- 「特定非営利活動法人 子どもへのまなざし」（10万円）
- 「特定非営利活動法人 松山自殺防止センター」（10万円）
- 「日野の自然を守る会」（6万円）
- 「発達に遅れのある子の保育・療育支援にじの会」（10万円）
- 「特定非営利活動法人 日本ガラパゴスの会」（10万円）
- 「特定非営利活動法人 見沼ファーム21」（10万円）
- 「日本自然保護協会 自然観察指導員 東京連絡会」（10万円）
- 「帝人サッカースクール」（10万円）
- 「公益社団法人 大阪自然環境保全協会」（10万円）



NGOクワトロ



日本自然保護協会 自然観察指導員 東京連絡会

「絵本を贈る活動～book dream project～」を実施

国内グループ社員から提供された古本などを換金して日本の絵本を購入し、外国の図書館等に寄贈する「ブック・ドリーム・プロジェクト」を2008年度から継続して行っています。寄贈に当たっては、現地の言語に翻訳した訳語シールを社員有志がボランティアで絵本に貼り付け完成させています。2019年度はインドネシアの図書館、養護施設や学校・幼稚園の図書室に36冊を寄贈しました。また、「シーカー・アジア財団」が行うタイの移動図書館活動に換金額のうち64,337円を寄付しました。

環境フォトコンテストを開催

帝人グループは、社員が環境について考えるきっかけづくりとして、自然環境を被写体とするフォトコンテストを実施しています。2019年度は「守りたい！自然の豊かさと生き物たち」をテーマに作品を募集し、地球が見せる豊かな表情を切り取った作品の中から、帝人グループ社員のウェブ投票による各賞と、CSR管掌特別賞を選出しました。



金賞作品「天の川と富士山」



銅賞作品「大銀杏」



銀賞作品「夕暮れと雲」



特別賞「これからの未来に向かって」

被災地支援

東日本大震災被災地への継続支援

東日本大震災の被災地に対して、義援金や毛布・マスクなど生活支援物資の提供、および酸素ボンベや酸素濃縮装置など在宅医療機器の無償提供など、総額5億円以上の支援を行ってきました。

また、事業活動を通じて、継続的な復興支援にも取り組んでいます。IT事業グループのインフォコム（株）は、2013年、宮城県岩沼市に多目的施設の岩沼「みんなの家」を開設し、ITを活用した農業の復興支援と、復興支援を継続するための事業の創出を行っています。帝人フロンティア（株）は、2015年4月に大妻女子大学と共同で、汗をかいても快適に過ごすことができるポリエステル高機能素材「エコピュアー」を使用した高機能Tシャツ700枚を、被災した児童に寄贈しました。帝人フロンティア（株）では、2015年度より3年間、東日本大震災の復興支援の一環として福島県の安達太良山を舞台に開催されている世界的なウォーキングイベント「オックスファム・トレイルウォーカー」に協賛しました。



岩沼「みんなの家」

熊本地震被災地への支援

2016年4月に発生した熊本地震の被災地に対して、義援金や自社製品の支援物資の支援を行いました。

支援物資

- あったかすっぽりケット：600枚
- 軽量あったか毛布（「V-LAP」使用）：600枚
- 吸水パット（「ヘルオアシス」使用）：20,000枚
- 不織布マスク：52,250枚
- ブランケット（「コーネックス」使用）：100枚
- 避難所の間仕切り用生地：約1,000m

このほか、2016年12月には、IT事業グループのインフォコム（株）が熊本県益城町「テクノ仮設団地」内に多目的施設「みんなの家」を開設しました。完成式典参列時には宮城県岩沼市産の新米「ひとめぼれ」700袋・約700kgを仮設団地居住者に無償提供しました。



テクノ仮設団地内「みんなの家」

自然災害による被災地への支援事例

帝人グループでは、自然災害によって被災された皆様の支援や被災地の復興に役立てていただくことを目的に、寄付や製品の無償提供を行っています。

<日本での主な支援>

帝人（株）は、2018年7月18日に「平成30年7月豪雨」の被災地支援として総額1,100万円、2018年9月27日に「北海道胆振東部地震」の被災地支援として総額300万円の義援金を寄付しました。2019年10月25日には、「令和元年台風19号」の被災地支援として、総額500万円の義援金を寄付しました。

グループ会社では、帝人フロンティア（株）が「平成30年7月豪雨」の被災地支援として、避難所における避難者のプライバシー確保のため、再生紙の紙管と布で作った間仕切りを設置する取り組みに使用する生地を提供しました。



岡山県倉敷市の避難所（小学校）

<海外での主な支援>

グループ会社では、2018年10月24日にTeijin Carbon Fibers, Inc.が、ハリケーン「フローレンス」の被災地支援としてサウスカロライナ州のNPO「Harvest Hope Food Bank」に義援金として5,000ドルを寄付したほか、Continental Structural Plastics Inc.が、ノースカロライナ州に所在する製造拠点を介して沿岸地域の居住者に洗面用具セットを寄付しました。

新型コロナウイルス感染防止に向けた支援

帝人グループ全体（国内・海外）で、医療機関・福祉介護施設・航空会社（帰国チャーター便）など、エッセンシャルワーカーが従事する施設へマスク約95,000枚、防護服300着、ニトリルゴム手袋3,200枚などを寄贈しました。

また、国内では、フェイスシールド用ポリカーボネート樹脂シート（70万円相当分）およびマスク用不織布生地（90万円相当分）を製造企業などに無償提供しました。

海外では、Esteve Teijin Healthcare（スペイン）が病院へ約70万円を、CSPグループ（US）がフードバンクへ約10万円を、帝人化成複合塑料(上海)が慈善団体へ約5万円を寄付したほか、Inapal（ポルトガル）では、ボランティア消防士として活動した従業員の給与を保障しました。これらの支援は金額換算で総額1300万円相当となります（2020年2月～6月末）。

また、新型コロナウイルス感染症対策支援宣言を行い、新型コロナウイルス感染症の診断、予防、封じ込め、および治療をはじめとする新型コロナウイルス感染症の蔓延終結を目的とした行為に対しては、一切の対価や補償を求めることなく、当社が保有する特許権・実用新案権・意匠権・著作権の権利行使を一定期間行わないことを宣言しています。