

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。

### ダイバーシティ&インクルージョン >

- [ダイバーシティ&インクルージョンの推進 >](#)
- [人事体制とグローバル人材採用 >](#)
- [人財育成とグローバルタレントマネジメント >](#)
- [働き方改革とワークライフバランス >](#)

### 企業倫理・コンプライアンス >

- [推進体制 >](#)
- [主な活動内容 >](#)
- [安全保障輸出管理 >](#)

### 情報セキュリティ・個人情報保護 >

### 保安防災・労働安全活動 >

- [保安防災 >](#)
- [労働安全 >](#)
- [健康衛生 >](#)

### コーポレート・ガバナンス >

### リスクマネジメント >

- [TRM（トータル・リスクマネジメント） >](#)
- [認識しているリスク >](#)
- [事業運営リスク対応、事業継続計画（BCP）の状況 >](#)

### ESH（環境、安全・防災、健康）活動 >

### 製造物責任(PL)・品質保証 >

- [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 >](#)

## サプライチェーンのサステナビリティ >

- [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 >](#)

## 社会貢献 >

- [基本方針と推進体系 >](#)
- [活動支出実績 >](#)
- [地域コミュニティ発展への支援 >](#)
- [ボランティア人財の育成 >](#)
- [被災地支援 >](#)

### 関連情報

- [マテリアリティとKPI >](#)

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

人事体制とグローバル人財採用

人財育成とグローバルタレントマネジメント

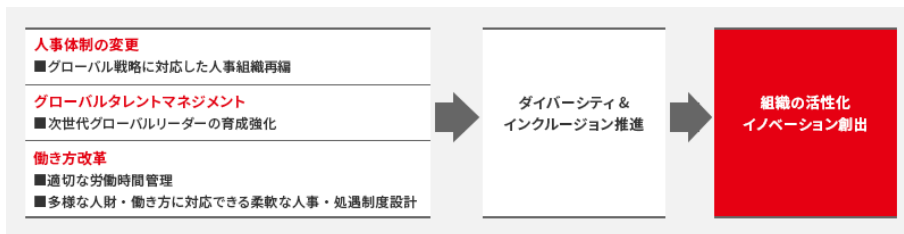
働き方改革とワークライフバランス

## 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、2000年に専任組織（現在のグローバルダイバーシティ&インクルージョン推進室）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。

これまで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、現在は取り組みを世界に広げています。「中期経営計画 2020-2022」では、それぞれの課題状況に応じた地域戦略を立て、グループ全体のKPIを設定しました。

### 主要アクション



KPI

			2019年 10月 <sup>*6</sup>	2020年 4月 <sup>*6</sup>	2021年 4月 <sup>*6</sup>	マイルストーン 2023年4月 <sup>*6</sup>	2031年 4月 <sup>*6</sup>	
役員 <sup>*1</sup> ダイバーシティ			女性役員数	3	4	4	6以上	10以上
			非日本人役員数	3	5	5	6以上	12以上
女性活躍重点目標 <sup>*2</sup>	日本 <sup>*3</sup>	管理職数	117	127	143★	174	300以上	
	米国	上級管理職数 <sup>*4</sup>	2	2	2	4	10	
	欧州	グローバルコア人財数 <sup>*5</sup>	0	1	1	3	10	
	中国	上級管理職数 <sup>*4</sup>	-	4 <sup>*7</sup>	4	9	12	
	ASEAN	上級管理職数 <sup>*4</sup>	-	5 <sup>*7</sup>	5	5以上	8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 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）

\*4 グループ会社社長を含む上級管理職

\*5 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・認定された人財

\*6 各10月1日、4月1日時点のデータ

\*7 KPI設定時の2020年8月1日時点のデータ

## Power of Culture Project（企業風土変革プロジェクト）

帝人グループでは、イノベーションの創出に大きくかかわるのが企業風土であると考えており、アジャイルで革新的、かつ包括的な新しい企業風土を目指しています。そのため、2020年9月に企業風土変革を目的とした「Power of Culture Project」をスタートしました。帝人グループにとって望ましい企業風土を明確にし、それに向かって変革していくことを目的としたプロジェクトです。

2020年度は、第一段階として国内外の全役員が集まり、新しい企業風土がどのようにあるべきか、今後どのような行動を強化していくべきかを議論しました。この議論の結果、経営陣が新たな「帝人グループリーダーシップ憲章」に合意し、変革への強いコミットメントを示しました。「帝人グループリーダーシップ憲章」は、新たなリーダーシップ開発プログラムや2021年度に実施予定のグローバルエンゲージメントサーベイなど、多くの人事・D&Iの取り組みの基盤となります。今後、対象を広げて3年計画でプロジェクトを進める予定です。

## グローバルエンゲージメントサーベイ

2020年度は、2021年度に実施する全グループ会社を対象とした「グローバルエンゲージメントサーベイ」に向けた準備を行いました。サーベイの結果から社員のエンゲージメントを把握するとともに、既存の企業風土と望ましい企業風土とのギャップを明らかにし、改善のために行動することが目的です。

すべての社員が自分の能力を最大限に発揮できるインクルーシブな環境を整えることで事業活動に貢献し、長期ビジョンの実現を目指します。

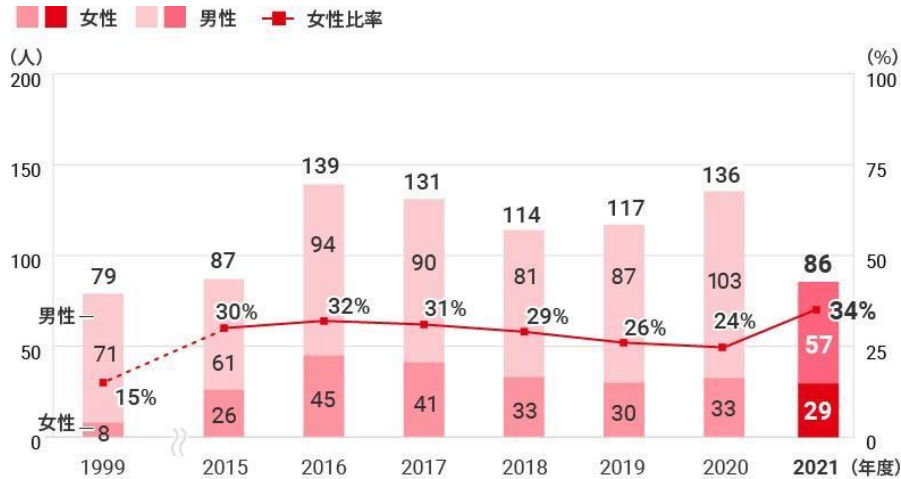
## 女性活躍の推進

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10期となる2020年度は20人が受講し、合計受講者数は198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や管理職として昇進した者がおり、各職場でリーダーシップを発揮しています。

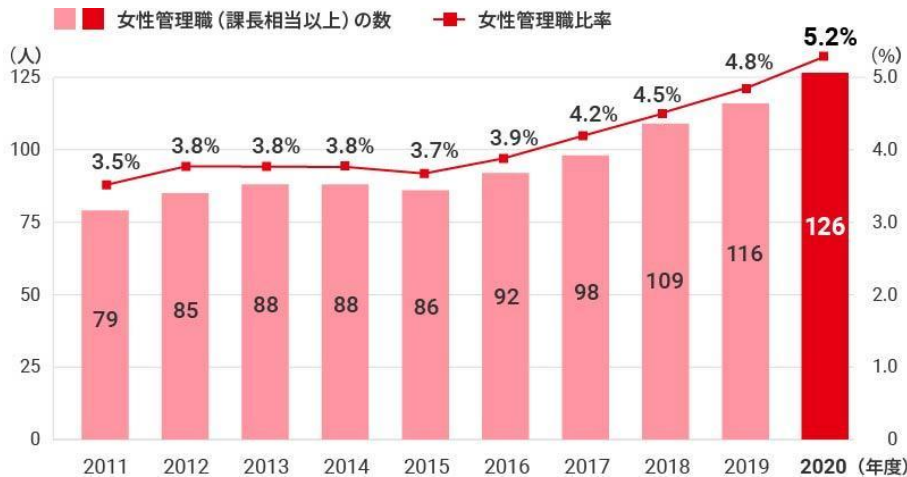
### 新卒総合職における女性採用数と割合の推移★



\* 各年度4月時点の採用数を対象に集計。

\* 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★



\* 各年度3月31日現在のデータ。

\* 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、研究・開発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。帝人グループ（国内）では、企業の垣根を超え、営業職の女性社員（エイジョ）が実証実験を通して自社や業界の課題解決を目指すプロジェクト「新世代エイジョカレッジ」を推進しています。2020年度は、2つの女性の営業チームが営業力向上のための仕組みとその成果をプレゼンしました。また、研究開発などに従事する理工系女性のキャリア意識形成のため、先輩社員との座談会を開催しました。

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：120KB) 	(PDF：101KB) 
帝人ファーマ（株）	(PDF：120KB) 	(PDF：102KB) 
帝人フロンティア（株）	(PDF：62KB) 	(PDF：82KB) 
インフォコム（株）	(PDF：53KB) 	(PDF：81KB) 

## 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。2020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、2020年度はグループ41社合計で117人★の定年者を継続雇用しています。

## 障がい者の雇用

2021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29社合計の雇用数<sup>\*</sup>は262.5人★で、法令で定められた259人を上回っています。2021年3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、16社★が未達となりました。2021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、農業（野菜と花の栽培・販売）とオフィスサポート（事務補助）を中心に、多様な職場・業務の展開を進めており、2021年4月には新たに岩国地区オフィスサポートのチームも立ち上げました。また、2021年6月の日野地区での清掃業務の開始に向けた準備を進めています。

\* 雇用者数は、在籍障がい者数（頭数）ではなく、障害者雇用率制度上の障がい者雇用率の算出基礎となる、障害状況及び労働時間を考慮して計算された障がい者数です。

## 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。

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。インクルーシブな企業風土を造るためには、社員が安心して意見を言える企業風土が必要ですが、心理的安全性の評価項目は3年連続増加しました。一方、一番実施が必要なものとして60%もの社員が既成概念にとらわれない風土改革を挙げており、更なる企業風土変革に取り組んでいきます。

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・中国語版も作成しています。2021年度の最新号では、「組織再編とD&I」「私たちに必要な変化」をテーマにCHOがヘルスケア事業・マテリアル事業の役員とそれぞれ対談しています。また海外のグループ会社の取り組みの他、女性営業チームによる課題解決プロジェクトを特集しました。

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年度からは、帝人グループの企業倫理月間の研修に合わせてLGBTの研修も実施しています。

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、バーチャルリアリティを活用した研修やeラーニングを活用しています。

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。2020年7月からは帝人（株）および帝人ファーマ（株）の人事・給与などの制度を改正し、各種手当や福利厚生においてLGBT当事者の同性パートナーが配偶者と同様に扱われるようにしました。このような取り組みを評価いただき、2020年のWork with Pride でGOLDの認定をいただきました。

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。



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

**人事体制とグローバル人財採用**

人財育成とグローバルタレントマネジメント

働き方改革とワークライフバランス

### 人事体制とグローバル人財採用

ダイバーシティ&インクルージョンの中期経営計画主要アクションの1つに、人事体制の変更を掲げ、グローバル戦略に対応した人事組織再編を行っています。

### 人財マネジメントのグローバル化対応

2020年4月、人事・総務管掌配下に「コーポレート人事戦略部」を設置しました。日本と海外拠点の人財をグローバル共通で育成・管理できる人事システムの構築と運用を目指しています。初年度となった2020年度は、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の構築に着手しましたほか、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て、グローバルベースの人事戦略・施策を実施しました。

2019年度に新しい施策として立ち上げた「海外実務研修制度」（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を目指す）は、2020年度はコロナ禍のため開催できませんでした。2021年度は再開を予定しています。

### 国内におけるグローバル人財の採用

帝人グループでは、人財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。

2020年度は、日本国内に留学中の外国籍大学生向けセミナーに参画するなど、グローバル人財の採用に向けた取り組みを積極的に進めました。その結果、2020年度（2021年4月入社）の新卒総合職入社者として、外国籍学生2人と海外在住・長期留学経験者19人を迎え入れることができました。



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

人事体制とグローバル人財採用

人財育成とグローバルタレントマネジメント

働き方改革とワークライフバランス

## 人財育成とグローバルタレントマネジメント

ダイバーシティ&インクルージョンの中期経営計画主要アクションの1つに、グローバルタレントマネジメントを掲げ、次世代グローバルリーダーの育成を強化しています。

## 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・人材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材の活用促進

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材配置・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

## リーダーシップ開発プログラム（コア人材の育成）

2020年度、「Power of Culture Project」での議論の結果に基づき、新しいリーダーシップ開発プログラムを設計しました。このプログラムには、戦略的なアサインメント、人材の適正な評価、メンター制度のほか、女性や非日本人の参加に関するKPIも組み込まれています。2021年度は、帝人のすべての経営陣がメンター研修を受け、経営陣がトップクラスの人材のメンターとなります。

## コア人材研修への海外人材選抜数の増加

帝人グループでは、将来を担うコア人材の育成に向け、次のプログラムを実施しています。2021年度はコア人材の育成プログラムを見直し、日本と海外拠点の人材の能力発揮度を把握するなどの対応を進めていきます。

### 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材を育てるグループコア人材育成プログラムです。2020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17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3年間の選抜研修プログラムです。2020年度はコロナ禍のため、全てオンラインでの実施となりました。新規選抜は36人（うち2人が海外から参加）、選抜2年目は32人（うち5人が海外から参加）で、研修の最後にグループに分けて新規事業の提案を発表しました。また、隔年で実施している海外コースは、2021年度に日本を含む各地域から16人を新規に選抜し、オンラインで研修をスタートさせます。

## 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。

2020年度はCOVID-19感染症拡大防止のためオンラインで開催し、日本では68人が受講しました。



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年度、2021年度はCOVID-19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

## 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。

#### 4. キャリア開発・360度評価

年に1回、社員と上司が自己申告の面談を持ち、社員のキャリア開発を行う。また、社員自身の気づきを促すため、全管理職社員を対象に360度評価を行う。

人事考課の結果は、上司から本人にフィードバックをし、社員の成長に繋がる指導やアドバイスを伝える。人事考課の結果に納得できない場合は、人事部へ直接自己申告できる制度を活用する。

## 配置・異動

帝人グループは、「人財需要に応じたグループ全体での人財の適材適所活用」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。

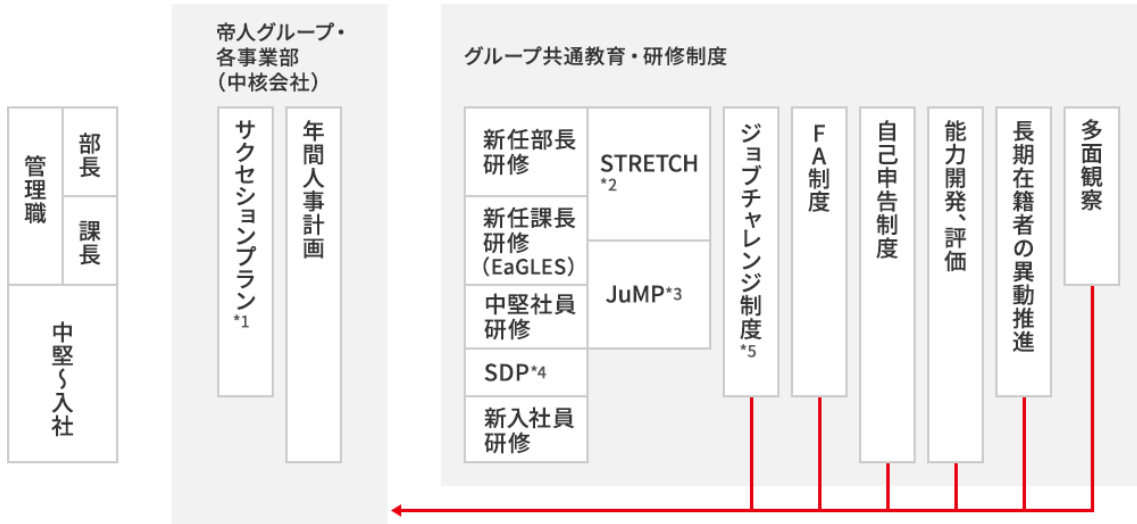
人事異動では、客観的で透明性の高い異動を実現するための「年間人事計画」を、国内外のグループ会社で策定。国内グループ会社では、自己申告制度も備え、本人の意向を尊重した配置・異動となるように努めています。加えて、グループ内公募制度（ジョブチャレンジ制度）を1988年に日本企業としていち早く制定し、2020年度はこの制度を用いて11人が異動しました。

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、2020年度はこの制度を用いて14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」に選抜された人財には、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。

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。2020年度の調査対象は国内グループ36社でした。

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

人事体制とグローバル人財採用

人財育成とグローバルタレントマネジメント

働き方改革とワークライフバランス

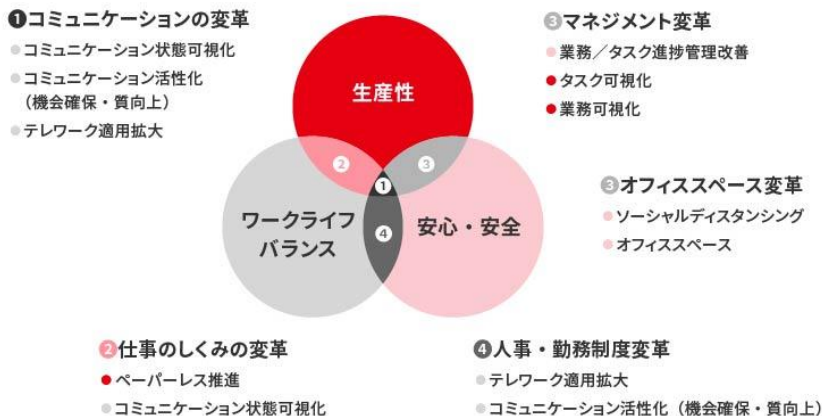
## 働き方改革とワークライフバランス

ダイバーシティ&インクルージョンの中期経営計画主要アクションの1つに、働き方改革を掲げ、適切な労働時間管理や、多様な人財・働き方に対応できる柔軟な人事・処遇制度設計を推進しています。

## 働き方改革

2020年度はCOVID-19対策を契機として、東京と大阪の本社を中心にテレワークの利用を拡大しました。出社が前提とならないニューノーマル（新常態）に対応した新しい働き方を検討し、社員のマインドセットと業務プロセスの変革に着手しました。

具体的には、「ペーパーレス」「業務可視化」「コミュニケーション」「オフィススペース&ソーシャルディスタンス」「制度・評価」の5つのテーマについて組織横断的な議論を重ね、多くの課題に対する対策を実施しました。例えば、「コミュニケーション」においては、テレワークが中心になった社員に対して部署のコミュニケーション状態を可視化するためアンケート形式のサーベイを実施し、その結果を踏まえ必要な対策を部署単位で作成する、という取り組みを行っています。デジタル化も推進しながら、全社一丸となって効率的でより良い働き方を確立していきます。



## 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」を導入しています。勤務場所の制約を緩和したほか、自己都合による中抜けができるようにしました。2021年4月より、月間70時間を超えるテレワークを実施した月はテレワーク勤務手当を支給することとし、テレワークにより発生する社員負担軽減を図ることとしました。働き方の柔軟性を高め、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、COVID-19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。ただし感染リスク軽減のため、法人契約をしているサテライトオフィスは個室・会議室のみ利用可としており、不特定多数の方と接触する恐れのあるオープンスペースは利用禁止としています。

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。

## ワークライフバランスの推進

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。2021年3月末までに、20人が利用し、12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。都市部を中心に保育園が不足し、保育園が決まらず、予定していた時期に育児休職から復職できないケースがあります。育児休職中の保活をサポートするために、2017年から保活コンシェルジュサービスを提供しており、スムーズな復帰に繋げています。

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。社員自身ががんのほか様々な病気に罹患した時の仕事と病気治療の両立のため、2020年10月から病気治療等短時間勤務制度を導入しました。

また、この制度は、不妊治療を受けている社員にも適用されます。



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。

2020年度の国内グループ主要4社の時間外労働時間数は1ヵ月当たり12.0時間★（2019年度より1.0時間減少）、年次有給休暇取得率は75%★（2019年度より8ポイント減少）でした。2021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、業務の標準化、会議の効率化など）を進めています。また、コロナ禍によりテレワークが中心になっている社員の中には、仕事とプライベートの切り替えがうまくできない者もいるため、PCログを参考にした労働時間把握のほか、ガイドラインに沿って勤務間インターバル（休憩）が確保できているかどうかをフォローしています。

国内帝人グループでは、「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」という目標を掲げてきました。現時点では達成できていませんが、コロナ後も見据えた新しい働き方を構築していく中で、達成を目指していきます。

\* 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）

## 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。

2020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234人★でした。そのうち、男性社員の取得者は94人で、お子さんの出生数により変動があるものの、取得者が増加していています。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）

## 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、仕事と介護の両立が必要となる社員が増加します。その対策として2020年度は、国内帝人グループ合同で、家族と一緒に参加できる介護のウェブセミナーを3回にわたり開催しましたほか、カードゲーム方式で学べる介護のワークショップをオンラインで開催しました。

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。今後は、介護に対する備えと、介護に直面したときに必要な情報に直ぐにアクセスできる情報提供と、遠距離介護者のサポートなどを置いた施策を展開し、介護と仕事との両立を支援していきます。

介護をしながら働くとき

仕事と介護両立できます。なるべく早く上司や相談デスクに相談しましょう。

制度名	対象	内容	制度名	対象	内容
介護休暇	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護休暇とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。	介護休暇	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護休暇とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。
介護休業	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護休業とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。	介護休業	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護休業とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を休むことができます。
介護短時間勤務	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護短時間勤務とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。	介護短時間勤務	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護短時間勤務とは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。
介護相談デスク	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護相談デスクとは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。	介護相談デスク	介護が必要な家族の介護を行う社員	介護相談デスクとは、介護が必要な家族の介護を行う社員が、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができる制度です。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。介護を受ける家族の介護を行う社員は、介護を受ける家族の介護を行うために、一定期間、仕事を短時間勤務することができます。

イントラネット掲載情報

## 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。

2020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。2021年3月末現在、ボランティア休職中の社員は13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49、海外20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。

なお、国毎に労働関連法規が異なるため、海外グループ会社に関しては、基本的項目に対して調査を行っていますが、必要に応じて、人事制度や給与制度に関する追加調査を実施しています。

### 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

## 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。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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のために幼稚園や保育園の休園・学校の臨時休校があり、子育て中の社員に大きな負担が発生しました。そこでバックアップ休（失効積立有休休暇）や家族看護休暇の取得要件緩和・ベビーシッターなどを利用する時の費用を補填し、社員を支援しました。

海外グループ会社では、労働組合やワークカOUNシル（労使協議会）を設置して、より良い職場環境と労働条件の実現に向けて、会社と従業員の代表とが協議を重ねています。

## 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

（注）帝人労働組合との労働協約は、全ての帝人労働組合の組合員（正社員・嘱託社員）に適用されています

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

安全保障  
輸出管理

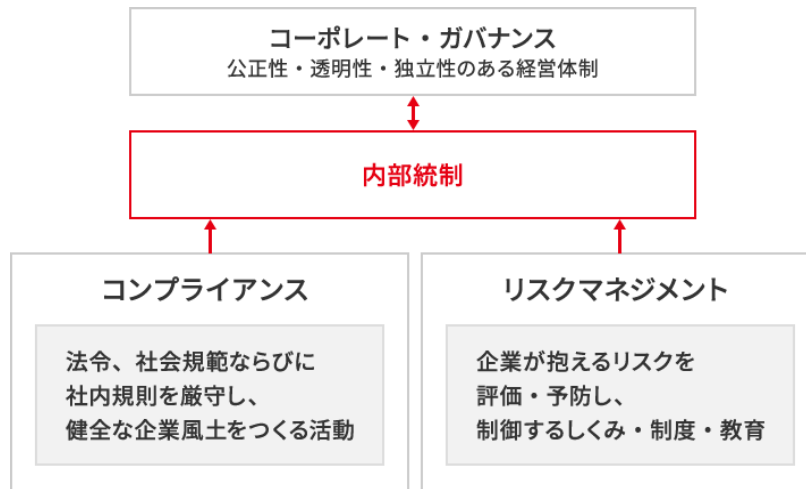
### コンプライアンス・リスクマネジメントの推進体制

帝人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・共有する場として、CSR管掌を委員長、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、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「グループコンプライアンス部会」を設置しています。同部会では「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。

さらに、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）」を定めて活動の実行を促している他、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。なお、2020年度はCOVID-19の影響により同会議の開催は見送りました。

### 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

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。

2020年度は、行動規範の浸透活動を国内外で進めました。9月には「行動規範」の重要性をCEOが語る動画を制作し、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、行動規範への関心を高め、理解を深めるための動画も制作しています。わかりやすい内容とするため、世界的に有名な絵画作品をアニメ化したキャラクター4人がストーリーを展開するというもので、2020年度は「ダイバーシティの尊重」「安全な労働環境と心身の健康の確保」の2本を制作しました。これもCEOの動画メッセージと同様、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、2022年度までに企業倫理ハンドブックに掲載した「行動規範実践のポイント」24項目を10本にまとめて公開する予定です。



行動規範

### 税務方針の制定

帝人グループは、事業を行う国、地域、および多国間の税務に関する法令・規則を遵守するため、税に対する基本的な規範として2022年4月に税務方針を定めました。本方針に従って適正に納税することで、社会的責任を果たし、広く社会の理解と共感を得られる企業グループをめざすと同時に企業価値の増大に努めます。

帝人グループ税務方針 (PDF: 342KB) [📄](#)

## 企業倫理全員研修の開催

帝人グループは、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。

2020年度は、COVID-19対策のためオンラインでの研修を実施。今回から、研修の教材を帝人グループが展開する全地域・国の言語による全世界共通の教材（企業倫理ハンドブック）を用意しました。今後「行動規範実践のポイント」24項目のうち8項目を抜粋し、22年度までに全項目を網羅する計画です。

## 企業倫理全員研修確認シートによる調査

2020年度から新しいアンケートシステム（MS Forms）を導入し、企業倫理全員研修の内容理解度などを世界共通でアンケート実施しました。国内では、12,242人を対象に実施し、10,800人から回答を得ました（回答率約88%）。海外では、11,653人を対象に実施し、4,316人から回答を得ました（回答率約37%）。前年度と比べ、国内では10ポイント、海外では24ポイントと大幅に下がりましたが、新システム（MS Forms）を導入したことが原因と考えられます。

また、2020年度の企業倫理全員研修への参加率は、国内は91%と前年より2ポイント増加。COVID-19の影響によりオンライン研修を導入したことで、参加率を押し上げる結果となりました。「参加できなかったが自習した」という人も合計するとほぼ100%となります。海外は、98.5%の参加率でした。研修の内容についての問いには、国内では78%、海外では99%が「理解を深めた」との回答を得て、参加者の理解が深まった研修になっていることが分かりました。

## 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

国内グループでは、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、CSR・信頼性保証部が企業倫理・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毎年教育しています。2020年度は、COVID-19対策として事前に録画した映像を受講者が視聴する形をとり、受講者は325人でした。

また、海外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

CSR・信頼性保証部が各事業や関係会社の拠点に出向いて実施する巡回型の企業倫理研修に2016年度から取り組んでいます。しかし、2020年度はCOVID-19の影響により集合研修が困難になったこともあり、研修機会は減少し、合計4回の開催で受講者は75人となっています。

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もと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。

### (3) 推進責任者研修

従来、CSR・信頼性保証部が主催し、東京・大阪本社で開催していましたが、2020年度はCOVID-19の影響により集合研修は見送り、研修資料を開示し推進責任者が自習することとしました。研修資料は、CSR調達、腐敗防止、行動規範の浸透をテーマにしました。

### (4) 各職場での教育

帝人グループでは、国内外の推進責任者が各職場で随時、企業倫理やコンプライアンスなどの教育を実施しているため、常時イントラネット上に教材や事例集を掲載し、自主的に教育・学習しやすい環境にサポートしています。

また、2020年の企業倫理月間（10月）では、「心をひとつに 人財は多様に」を標語とするポスターを掲示し、行動規範に沿った行動を呼びかけました。さらに、「行動規範」の重要性をCEOが語る動画を制作し、多種多様なテイジンパーソン（従業員）の行動のよりどころとして、「行動規範」という共通のものさしを持つことの大切さを届けました。

言語についても、帝人グループが展開する全地域・国に対応すべく、CEOメッセージ動画やポスターともに、日本語・英語・中国語（簡体字・繁体字）・韓国語・タイ語・ドイツ語・オランダ語・ベトナム語・スペイン語（欧州向け・南米向け）・フランス語・ミャンマー語、ポルトガル語（欧州向け・南米向け）、チェコ語、ハンガリー語の18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。

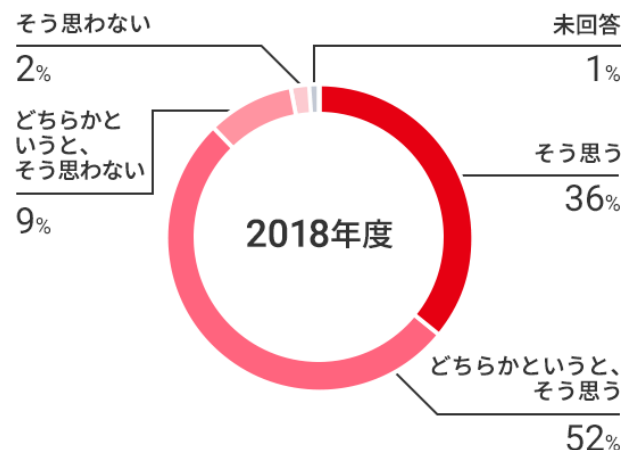
「あなたは、帝人グループの倫理意識は社会の模範になるくらい高いと思いますか」という質問に対し、「そう思う」「どちらかという、そう思う」と評価する回答者が88%でした。

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。

同アンケートをグローバルに展開するため、2019年度から改善するとともにプラットフォームの再構築に取り組んでおり、2021年度から新しいグローバルなプラットフォームを使用し、アンケートを実施する予定です。

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

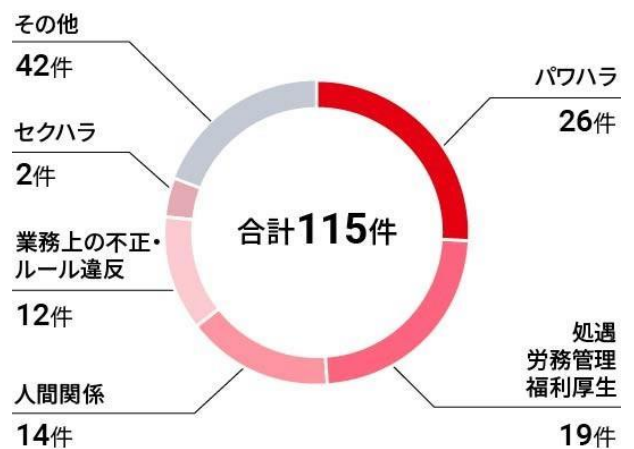
帝人グループでは、当社および子会社の違反行為や疑義のある行為などを役員、従業員および取引先が直接通報できる手段として相談・通報窓口を整備しています。

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へ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。また、



2020年度国内海外を含めたコーポレートで運営するホットラインの件数

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管掌が意見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TEE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。

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

**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。

2020年度は、安全保障輸出管理業務のIT化をはじめとした、さらなる業務の透明性及び実効性の向上に取り組むとともに、事業グループの委員で構成するグループ安全保障輸出管理会議において、経済安全保障へと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

## 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、企業の持続的成長にかかわるあらゆるリスクに対処するために、「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」を取締役会のもとに設置しており、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、事業継続のための体制を整備します。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管掌が担当しており、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。各事業グループ、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。また、マクロ環境動向については、帝人グループへの影響としてのリスクと機会の両面について、マテリアリティと関連づけて捉えています。

### 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関するリスクと対応

COVID-19が帝人グループの事業に与える影響をモニタリングし、経営環境の悪化を想定した対応策の準備を継続しています。2020年度はCOVID-19により世界経済が減速し、自動車・航空機向け用途を重点市場とするマテリアル事業領域の業績が大きく影響を受けました。特に炭素繊維における航空機向け需要の低迷が継続し、収益性低下影響が長期化する可能性があります。この対策として、生産稼働率の向上や販売構成の改善による収益性改善策、中長期的な需要回復を見据えた航空機向け炭素繊維中間材料の新規大型プログラム獲得に向けた開発を進めるとともに、収益性のモニタリングを行っています。

COVID-19拡大に伴う業務運営上のリスクに対処するため、2020年1月にCSR管掌を本部長とする「新型コロナウイルス感染症緊急対策本部」を立ち上げ、グローバルに感染が拡大した4月から6月の間はCEOを本部長とする体制としました。2021年4月からは「新型コロナウイルス対策本部」として、従業員とその家族の安全確保と事業継続のための、グローバルな視点での方針決定と施策推進を行っています。

各拠点は、帝人グループグローバル方針に定められた感染予防と健康確保、通勤と勤務、業務出張、会合とイベント、人権への配慮の各項目について、各国各地域の法令等に基づき、運用ガイドラインを制定しています。こうした中で、2020年度は、ヘルスケア等のエッセンシャルビジネスの継続に加え、医療機関での需要が急拡大した医療用ガウンを迅速かつ大量にお届けするなど、帝人グループの製品・サービス・ノウハウ、グローバルネットワークを最大限に活用した取り組みも行いました。

新型コロナウイルス関連の取り組みとお知らせ

# 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	リスク発現時の主な影響	対応策
マクロ環境リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>原燃料価格変動によるコスト変動</li> <li>外貨建て取引の財務諸表への反映および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3億円/年の減益影響）</li> <li>金利の変動による支払利息の変動</li> </ul>	<p>例えばCOVID-19による自動車や航空機市場における影響など、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、アセスメントを実施しています。</p> <p>原燃料価格は適正在庫水準の確保や長期契約による価格安定化、為替レートは為替予約取引等の活用や海外投資に対する現地通貨建てでの資金調達、金利については負債の長期・金利固定化を通じ、リスク低減を図っています。</p>
制度変化リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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や経済安全保障リスクの高まり</li> <li>国内における薬価改定等の医療費抑制政策の加速</li> </ul>	<p>各国・地域における環境規制や保護主義の台頭などの制度変化リスクや、それらの影響も含めた市場・競合環境の変動リスクに対しては、影響する個別事業において事前にコンテンツ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。</p> <p>また、経済安全保障に関しては関連する情報取得を進め、危機の早期把握に努めています。</p>
市場・競合環境変動リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>競合環境の変化による需給構造の変動</li> <li>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各段階での実体経済以上の在庫調整</li> </ul>	
資源投入リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>戦略に適合する案件が探索できず、設備投資・M&amp;Aの実施が不可となる。もしくは遅延</li> <li>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</li> </ul>	<p>事業創出・拡大のための大型戦略投資案件については、事業環境を考慮した見極めや個別課題へのアクションプランを重点的にフォローしています。</p>
財務健全性リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p>定期的に「ネット有利子負債/EBITDA」「自己資本比率」「D/Eレシオ」等をモニタリングするとともに、減損懸念資産や繰延税金資産の継続的なモニタリングを通じて自己資本毀損リスク規模を把握しています。資金調達に際しては、短中期的な大規模資金需要や自己資本毀損リスクも踏まえ、財務健全性に配慮した最適資金調達を検討します。また、運転資本管理、政策保有株式縮減等による資産圧縮を徹底しています。</p>

業務運営リスク	リスク発現時の主な影響	対応策
自然災害等リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動に伴う災害 気候変動への取り組み（TCFDに基づく開示）</li> <li>大型地震・津波等</li> <li>感染症の急速な拡大</li> </ul>	<p>COVID-19への対応のほか、事業継続計画の随時見直しや各種防災訓練を通じて、災害発生時の被害の最小化や速やかな復旧を目指しています。</p>
製造リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害化学物質や産業廃棄物の不適切な取り扱いによる</li> <li>グローバルな環境への影響</li> <li>化学プラントの重大事故</li> </ul>	<p>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。</p>
製品・品質リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品・サービスの欠陥、重大な品質問題</li> <li>賠償責任を伴う品質問題</li> </ul>	<p>帝人（株）、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。</p>

業務運営リスク	リスク発現時の主な影響	対応策
法令・倫理リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を展開する国や地域において商取引、競争法、反贈収賄、個人情報保護、知的財産、製造物責任、環境、労務、税務、安全保障、適用される業法規制等に係る各種法令・規制に違反した場合に、監督当局による行政処分、訴訟対応、事業活動の停止、企業ブランド価値の棄損、ないし、社会的信用の失墜</li> <li>規制等を遵守するための費用増加</li> <li>サプライチェーン上または社内での人権侵害の発生による事業運営への支障や社会的な信頼の棄損</li> </ul>	M&A等により社員の多様性が高まる中、企業理念や行動規範をグローバルに浸透させる活動に取り組むほか、社内関係者だけでなく取引先に対しても法令遵守はもとより社会的な規範の遵守を求めています。サプライチェーンまたは社内における潜在的な人権侵害リスクに対して、人権デューデリジエンスや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"> <li>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や第三者による不正利用</li> </ul>	研究開発・製造・販売などに関する重要情報、ヘルスケア事業における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

2020年度はリスク管理プロセスの強化に注力し、2019年度に運用方針を見直した「CSR管掌レビュー」の実効性向上とリスクマネジメントツールの試行運用を開始しました。

リスク管理プロセスの中でも重要なチェック機能であるCSR管掌レビューでの指摘事項をTRMコミティーに報告・審議し、必要な対応を次年度の計画に組み込むことで、リスクへのより効果的な対策が取れるようになりました。

また、新しくリスクマネジメントツールを導入したことで、第一のディフェンスラインである事業本部などがリスクアセスメントを実施する際の利便性が向上し、TRMコミティーから取締役会への効率的な報告が可能となりました。

## 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

2020年6月下旬～7月上旬にかけて頻発した豪雨や台風10号の影響などにより、国内の一部の事業所が操業を一時中断しましたが、社員・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。

2020年度も各事業所で総合防災訓練を実施しました。また、各地の被災情報を集約し、緊急対策本部と現地対策本部が意思決定を行うための情報基盤の整備に着手しました。

## 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。

2020年度は新型コロナウイルス感染症に関する緊急の情報発信を本社地区に対して2回実施しました。安否確認システムを利用した各事業所・部署単位の緊急連絡訓練は、年度通じて150回程度でした。

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せん。

### 情報セキュリティ・個人情報保護の方針

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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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

[プライバシーポリシー](#) >

### 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。

2020年度は、COVID-19の影響を受け、東京・大阪本社地区を中心とした在宅勤務者が拡大しました。そのため、モバイルPC利用におけるリモート環境の整備を行うとともに、業務で使用する情報共有ツールは許可されたものに限定する、LINE等を使用しない等の利用ルールを策定し、利用者に遵守を促しました。

営業秘密管理については「営業秘密保護ハンドブック」に基づく管理の定着化を狙い、各事業の管理台帳について技術内容・プロジェクトなどを把握している各事業担当者と知財担当者とが相互確認し、内容の形骸化防止に努めました。グローバル化が進む個人情報保護規則への対応としては、帝人グループの拠点多い米国・タイ各国の法制対応を開始しました。

教育・訓練としては、「技術情報漏洩の他社事例」の周知や、昨年度は3回だったグループ全体の標的型メール訓練を7回に増やすなど、強化を図りました。また、欧州一般データ保護規則（GDPR）上の有事を想定した机上訓練を2020年12月に本社及び欧州グループ会社の担当者を対象に初めて実施しました。

2020年度は、外部から帝人グループへの不正アクセスが数回確認されましたが、実質的な情報流出による被害はありませんでした。

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、CO<sub>2</sub>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。

2020年度は、COVID-19の影響により、実施を見送りました。

## 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	2020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	27拠点 （国内19、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	18件 （複合事業所2件、事業本部/事業グループ11件、個別管理会社5件）

## 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。

2020年度は、1級に67人、2級に30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。

2020年度のグループCSR委員会は、2021年4月に東京本社で開催（オンラインでの参加含む）され、実績や活動状況のほか、今後の課題と計画が報告され、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

## 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。2020年度は、実施対象プラントはなく、2019年度に実施した3プラントの防災診断報告会をオンラインで開催しました。

「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。2020年度は、7事業所内の24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。

2020年度は該当する事故はありませんでした。

## 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。

2020年度は、「事件事例研究」などの指導を国内3工場、国外1工場に対して行いました。なお「TCAP」は2021年3月末を以ってその役目を終え、活動終了としました。

## 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っています。



事業所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。

2020年度も国内の事業所等にて机上訓練を含め実施しました。



避難訓練の点呼の様子

### 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、2020年も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。

2020年度は、日岩帝人自動車安全用布が新たに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。

2021年3月末時点で、取得推奨事業所のうち73%にあたる合計33の事業所・工場が認証を取得しています。

<p><b>国内</b> (11社、17事業所・工場)</p>	<p>帝人（岩国、松山、三原、三島、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)                      帝人興産（愛媛）                      帝人エンジニアリング（松山）                      東邦化工建設（三島・徳島）                      東邦機械工業                      インフォコム西日本（松山）</p>
<p><b>海外</b> (13社、16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*、日岩帝人自動車安全用布*                      タイ：Teijin Polyester (Thailand)、Teijin (Thailand)、Thai Namsiri Intertex (Weaving、Dyeing)、Teijin Corporation (Thailand)                      ドイツ：Teijin Carbon Europe                      スペイン：Esteve Teijin Healthcare                      ポルトガル：Inapal Plasticos                      チェコ：Benet</p>

\* 安全生産標準化

## 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

2020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。

2021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、継続してVR技術を活用した対策や、BBS（Behavior based Safety）に基づく安全行動への意識付けを行うと共に、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。

2020年度（4月～3月）は、特別監査の対象となる災害は発生しませんでした。

### 労働災害発生状況

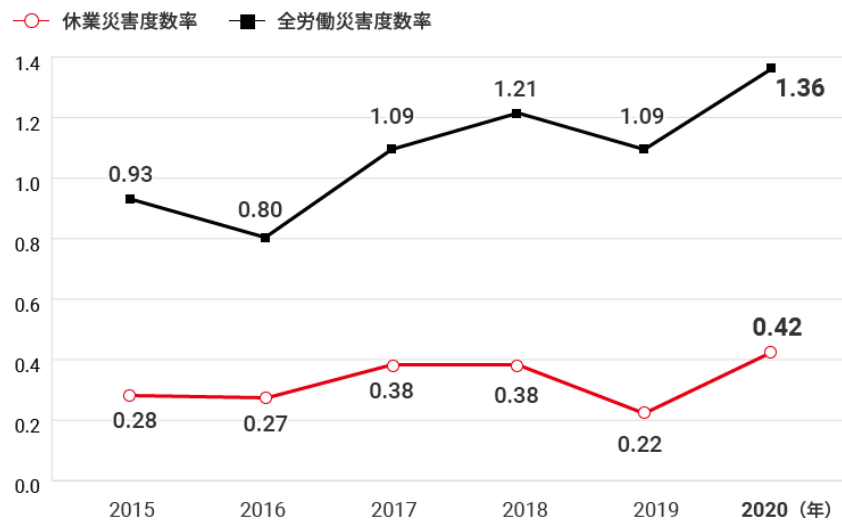
2020年（1月～12月）は死亡労働災害の発生はありませんでした。（2004年以降、社員の死亡労働災害は発生していません。）

2020年（1月～12月）の全労働災害度数<sup>\*1</sup>は1.36<sup>\*2</sup>（国内1.17）となり、目標の「1.0以下」を達成することができませんでした。

\*1 全労働災害度数：100万労働時間当たりの休業と不休業の全災害者数を示す。

\*2 (2022年7月25日に記載内容を修正しています)

休業災害度数率★及び全労働災害度数率



\* 全労働災害災害度数率、休業災害度数率については、1月～12月で算出しています。

\* 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。

\* 2020年より、Zeigler社を含みます。

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

### 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、健康経営優良法人にも5年連続して認定されました。

#### 帝人グループ健康経営宣言

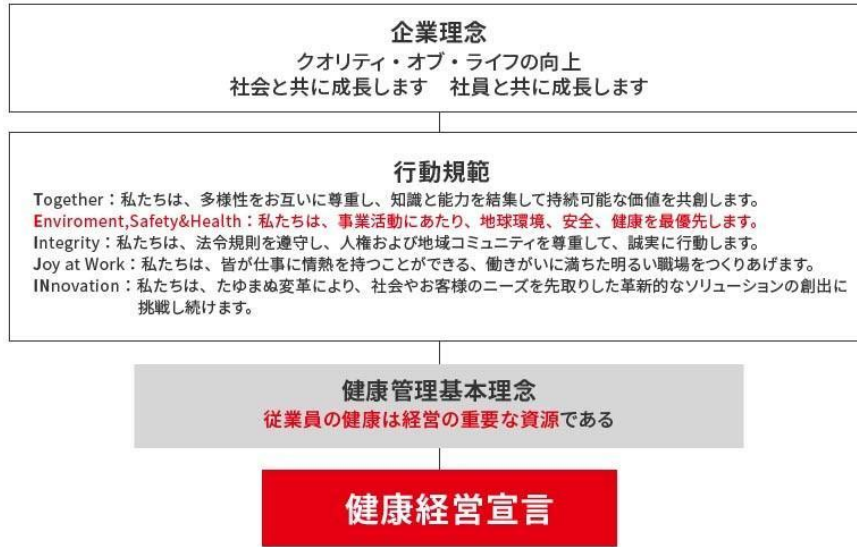
帝人グループは、社員が究極の経営資源であると考えています。  
会社の持続的な成長のためにいきいきとした社員・活力のある職場づくりを推進し、社員の心身の健康増進に積極的に取り組んでいきます。  
同時に、帝人グループは事業活動を通じて、世界の人々の健康に貢献し、クオリティ・オブ・ライフの向上に努めます。

(2017年6月16日制定)

## 健康経営方針

帝人グループは、企業理念に基づき社員の健康管理に戦略的に取り組んでいます。

### 健康経営方針



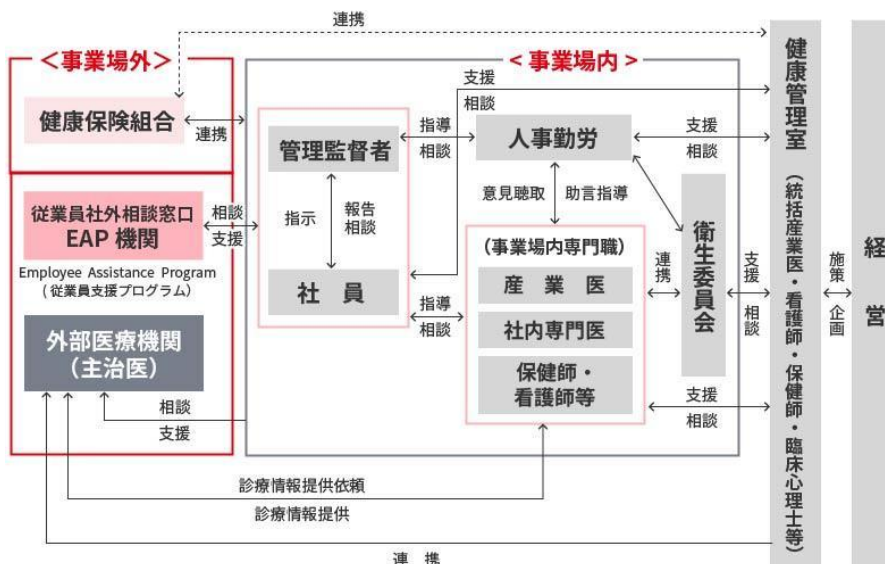
## 健康経営の推進

健康管理室を推進部署として位置づけ、経営トップ指示のもと帝人グループ健康保険組合および産業医、産業保健スタッフと連携し、健康経営を推進しています。

重点課題としては、以下の4つを掲げています。

1. 生活習慣病の改善
2. 疾病発症リスクの低減
3. 働き方改革の推進
  - ワーク・エンゲージメントの向上
  - エンゲージメントの高い組織の構築
4. ストレスの低減

### 推進体制



## きめ細かなメンタルヘルスケア対策

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。オンラインでの面談、電話等を含め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2020年の相談回数は、2,782回でした。

また、予防教育の普及も図っており、2020年度はCOVID-19の影響を踏まえてオンライン形式への対応変更を含め、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43回、約1,000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、2020年6月度の診断結果（効果測定）では対象職場の約7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）から生活習慣病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

## 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

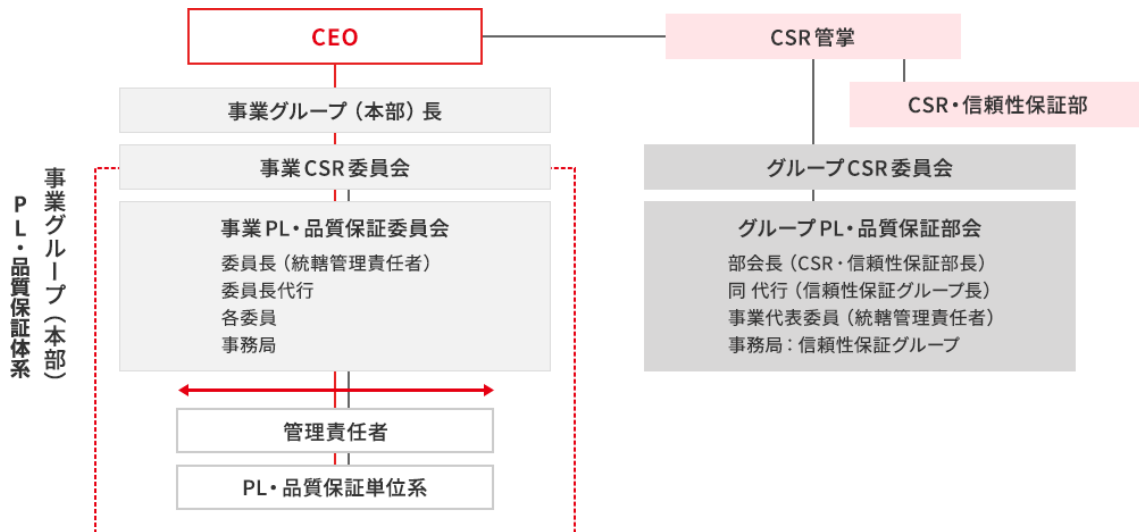
### PL・品質保証マネジメントシステム

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、ISO9001の品質マネジメントシステムの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

2021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。

2020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

2021年1月1日現在

<p><b>国内</b> (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）、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（機能ファイバー、コード）                  帝人テディ                  ユニセル                  帝人コードレ（三原、島根）                  帝人加工系（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                  ジーエイテクラフト（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><b>海外</b> (23社、46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、CSP Victall Structural Composites、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)（2工場）                  アメリカ：Teijin Carbon America、Renegade Materials Corporation、Continental Structural Plastics Holdings（本社、11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）                  チェコ：Benet Automotive（4工場）</p>

帝人グループの主要事業所・工場\* に占める認証取得率：88%

\* 従業員50人以上

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（PDF：737KB） 

## 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、本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入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

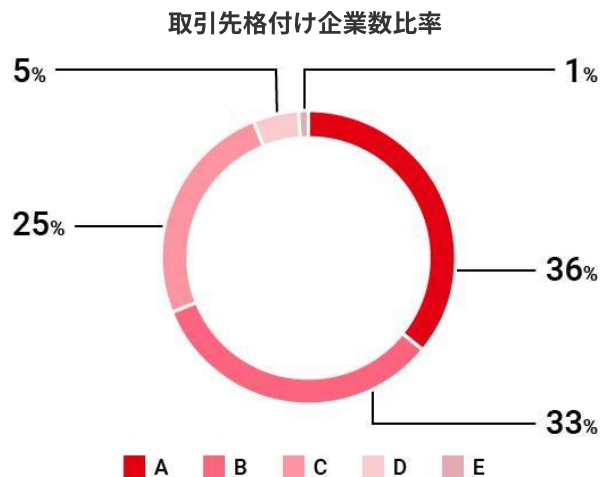
### 取引先調査の実施\*

帝人(株)およ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。2020年度も同様のアンケートを実施し、過去のアンケートからリスクが低いと判断した192社の取引先には、CSR調達ガイドラインを送付して受領書をいただきました。また2020年度から、新規取引先の信用調査において、CSRに関わるアンケート調査を開始しました。

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、これまでオランダ、ドイツの2社で独自方式による取引先調査をしてきましたが、2020年度は、新たに13社でアンケートによる取引先調査を開始しました。そのうち、中国のグループ会社の取引先には、中国リスクに特化した内容のアンケートを開始しました。

### 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。2020年度のアンケート回答企業数は514社となり、購買金額比率は69%でした。そのうちA・B・Cランクを獲得した企業の比率は95%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、改善計画の作成依頼に加えて実施状況を確認し、必要に応じた支援を実施します。2020年度に改善計画を受領した会社については、2021年度にその結果を確認することとしています。

環境に関する項目では、外部認証の取得の有無を確認し、2020年度の調査では、28%の取引先が取得していることを確認しました。

### 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実施しています。

\* 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（中国）

2020年10月16日、中国の取引先向けにオンラインでのセミナーを実施し、17社28人が参加しました。講演では、衆成清泰弁護事務所、元 環保局政策法規所員様、EG\*の協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. COVID-19を踏まえたCSR調達
2. 帝人フロンティアのCSR調達への取り組み
3. 労働人権・安全衛生に関する最近の動向
4. 環境面に関する最近の動向

### 講演（ベトナム）

2020年12月11日、ベトナムの取引先向けにオンラインでのセミナーを実施し、15社27人が参加しました。講演では、ILO協議会、GAIA Nature Conservation、EG1の協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. COVID-19を踏まえたCSR調達
2. ベトナム労働問題に関して
3. ベトナムの環境問題と対策に関して

### 講演（インドネシア）

2021年3月12日、インドネシアの取引先向けにオンラインでのセミナーを実施し、9社23人が参加しました。講演では、BETTER WORKインドネシア、インドネシア環境総局、EG\*1の協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. COVID-19を踏まえたCSR調達
2. インドネシアの労働問題に関して
3. インドネシアの繊維産業におけるB3有害廃棄物処理に関して

### 講演（日本）

2020年度は国内でもオンラインセミナーとバーチャル展示会での公演を開催しました。具体的なテーマは下記の通りです。

#### オンラインセミナー

1. COVID-19を踏まえたCSR調達
2. 帝人フロンティアのCSR調達への取り組み
3. 帝人フロンティアの環境への取り組み

#### バーチャル展示会

1. 国際的なCSRとサステナブル調達の潮流に関して学び、どのように社会への貢献を果たすべきか
2. 帝人フロンティアのCSR調達への取り組み

\* EG : Energetic Green

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。

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。

### 帝人グループ化学物質管理規則

#### 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2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	1,2,4,5,6,7,8,8-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、1,4,5,6,7,8,8-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
	3734-48-3	
	5103-71-9	
	5103-74-2	
	5566-34-7	
	57-74-9	
	76-44-8	
9	56-35-9	ビストリブチルスズオキシド
10	15017-02-4	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-ターシャリ-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	ヘキサクロロブタ-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-パラ-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-1-スルホン酸）
	307-35-7 2795-39-3 29457-72-5 29081-56-9 70225-14-8 56773-42-3 251099-16-8	（ペルフルオロオクタンスルホン酸（PFOS）の塩の例）
32	307-35-7	ペルフルオロ（オクタン-1-スルホニル）=フルオリド
33	608-93-5	ペンタクロロベンゼン
34	319-84-6	r-1,c-2,t-3,c-4,t-5,t-6-ヘキサクロロシクロヘキサン
35	319-85-7	r-1,t-2,c-3,t-4,c-5,t-6-ヘキサクロロシクロヘキサン
36	58-89-9	r-1,c-2,t-3,c-4,c-5,t-6-ヘキサクロロシクロヘキサン
37	143-50-0	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-5-オン
38	36355-01-8	ヘキサプロモビフェニル

No	CAS No	物質名
39	40088-47-9	テトラプロモジフェニルエーテル
40	32534-81-9	ペンタプロモジフェニルエーテル
41	68631-49-2 207122-15-4	ヘキサプロモジフェニルエーテル
42	446255-22-7 207122-16-5	ヘプタプロモジフェニルエーテル
43		6,7,8,9,10,10-ヘキサクロロ-1,5,5a,6,9,9a-ヘキサヒドロ-6,9-メタノ-2,4,3-ベンゾジオキサチエピン=3-オキシド
44		ヘキサプロモシクロドデカン
45	87-86-5,他	ペンタクロロフェノール又はその塩若しくはエステル
46	18993-26-5,他	ペンタクロロフェノール又はその塩若しくはエステル
47	1163-19-5	1・1'-オキシビス (2・3・4・5・6-ペンタプロモベンゼン)

## 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

No	CAS No	名称
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体（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。）
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ラ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ラートおよびこの類縁化合物の混合物
24		鉛（Pb）
25		水銀（Hg）
26		カドミウム（Cd）（100ppm以上）
27		6価クロム（Cr6+）
28		ポリ臭化ビフェニール（PBB）
29		ポリ臭化ジフェニルエーテル（PBDE）
30	117-81-7	フタル酸ジ-2-エチルヘキシル
31	85-68-7	フタル酸ブチルベンジル
32	84-74-2	フタル酸ジ-n-ブチル
33	84-69-5	フタル酸ジイソブチル
34		ノニルフェノール（エトキシレート体含む）（100ppm以上）

No	CAS No	名称
35	140-66-9	4-t-オクチルフェノール（エトキシレート含む）
36	335-67-1	ペルフルオロオクタン酸（PFOA）

\* 混合物の場合、特に記すもの以外、含有率**1000ppm**以上のものとする

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

### 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。

2020年度は、2019年度にグリーン購入額比率が低下したことを踏まえ、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。その結果、グリーン購入額比率は上昇しました。

#### 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、まずその必要性を十分に考える。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、リサイクル等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。

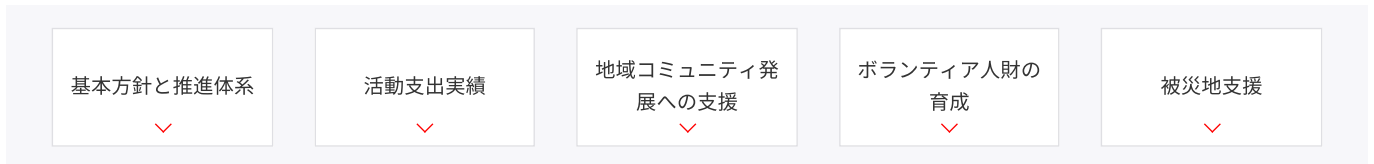
なお、後日、ご回答いただいた結果を集計し、フィードバック報告書を送付いたしますので今後のCSR活動のご参考としてください。

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

## 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。



企業に対するステークホルダーの認識・期待と要請は、社会環境とともに変化します。帝人グループは、現状の活動実績や、「中期経営計画2020-2022」で示したサステナビリティ取り組み方針に照らして、2021年1月27日に社会貢献基本方針を改訂しました。

**帝人グループ社会貢献基本方針**

帝人グループは、「Quality of Lifeの向上」という企業理念を実現し、未来の社会を支える会社になるため、人を中心に考え、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。私たちは、自然との調和を大切にし、地域コミュニティとともに発展するため、よき企業市民として事業特性や地域性を尊重した適切な社会貢献活動を行います。

- 地球に 地球環境との共生を回り、自然と生命を大切にします。気候変動の緩和や、生物多様性と環境の保全に貢献します。
- 社会に 地域コミュニティを理解し、その一員として行動します。事業の関連性を考慮した健康、スポーツ、被災地支援の分野を中心に取り組みます。
- 人に 学術・教育、スポーツなどを通じた未来の社会を支える次世代の育成を支援する活動を行います。また、社内においては社員のボランティア活動を推奨し、支援します。

2021年1月改訂

## 帝人グループの社会貢献活動推進体系

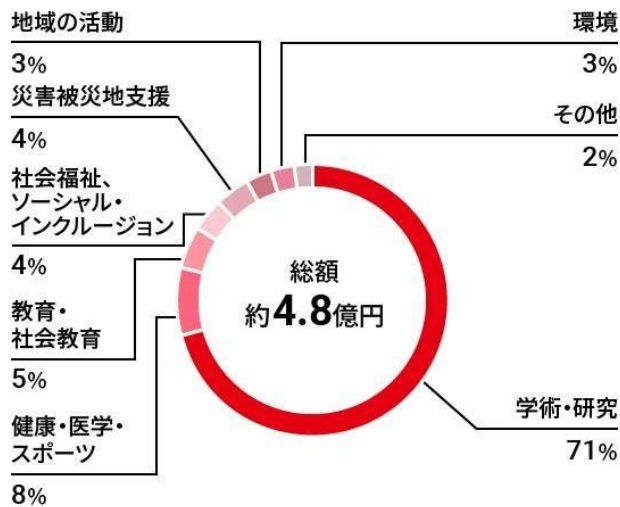
帝人グループは、社会貢献基本方針に基づき「学術・教育」「スポーツ活動」「環境保全活動」「被災地支援」の観点から、事業グループや事業所ごとに社会貢献活動を推進しています。

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。

## 2020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。2020年度の社会貢献活動支出は約4.8億円で、経常利益の0.9%でした。

### 2020年度社会貢献活動支出実績



### 2020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	386
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	7
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	30
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	57
合計		480

\* 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、独創的な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、2020年度は47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。2020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基金「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。2020年度は「南通開発区慈善教育基金奨学・助学金」に対し、1.8万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。

高校生向け「科学の甲子園」全国大会は、2021年3月に開催されました。COVID-19感染拡大防止の観点から無観客での実施とし、大会の様子はインターネットでライブ配信されました。「帝人賞」は、富山県代表チームに授与されました。

2020年12月に開催予定だった中学生向け「科学の甲子園ジュニア」全国大会は、COVID-19感染拡大の影響を鑑み中止となりました。



第10回科学の甲子園全国大会での「帝人賞」表彰の様子（富山県代表チームに授与）※ネット配信

## 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。

協賛開始から30年目を迎えた2020年は、コロナ禍での開催に貢献しようと、帝人フロンティア（株）の高機能マスクを大会に参加した選手、チームスタッフ、および大会関係者に提供しました。



## 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。

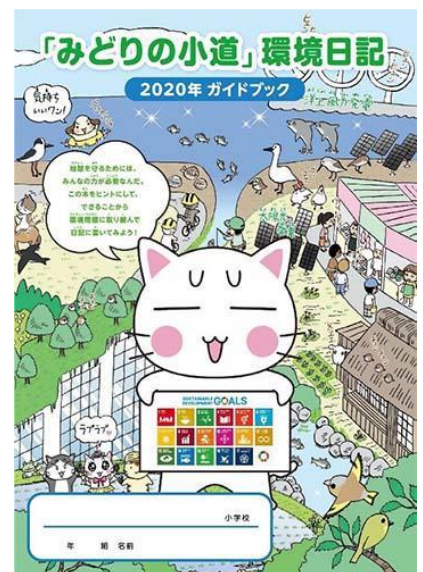


## 環境

### 「みどりの小道」環境日記事業に協賛

帝人グループは、(一財)グリーンクロスジャパンが、全国の小学生児童を対象として実施している環境教育、「みどりの小道」環境日記プロジェクトに協賛しています。

これは、12週間にわたって環境に関する日記をつけ、環境の重要性を再認識してもらおうというものです。2020年度は、約10万冊を全国の小学校などへ配布しました。日記には、帝人グループの取り組みとして「ペットボトルのリサイクル」を紹介しました。2020年12月には環境日記コンテストが実施され、100団体3,290冊の応募がありました。コロナ禍のため表彰式は中止となりましたが、受賞者には表彰状が発送されました。



### 「エコプロOnline 2020～持続可能な社会の実現に向けて」に出展

2020年度のエコプロは、COVID-19感染拡大防止のため、オンラインで開催されました。

帝人グループは特設サイトに出展し、「素材からエコにこだわった製品」「美しい環境を守る製品」「省エネ生活をサポートする製品」を紹介しました。



# 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ことです。

2020年度は、下記12カ所の非営利団体に活動資金を寄付しました。

- 「マリモでくしろを盛り上げ隊」 (5万円)
- 「特定非営利活動法人 NORDICあさか」 (10万円)
- 「特定非営利活動法人 NGOクワトロ」 (10万円)
- 「特定非営利活動法人 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)
- 「一般社団法人 日本水墨画美術協会」 (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」 (10万円)
- 「日本自然保護協会 自然観察指導員 東京連絡会」 (5万円)
- 「特定非営利活動法人 日本ガラバゴスの会」 (10万円)
- 「テイジンサッカースクール」 (10万円)
- 「公益社団法人 大阪自然環境保全協会」 (10万円)



マリモでくしろを盛り上げ隊



特定非営利活動法人 NORDICあさか

### 「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不要になった物品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。2020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57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。

2021年2月、社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京ボランティア・市民活動センターより、今までの活動が評価され感謝状が贈られました。



インドネシア語の訳語を貼った絵本

## 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。2020年度は、新型コロナウイルスの影響によって大きく変化した社会が少しでもよくなるようにと「生きる力」をテーマとしました。応募作品の中から、下記の作品が帝人グループ社員のウェブ投票によって選出されました。



金賞作品「朝の訪れ」



銀賞作品「ICE AGE」



銅賞作品「数十年ぶりの開花」



銅賞作品「こっちにおいで！」



特別賞「春を待つアマガエル」



## 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、2020年7月20日に「令和2年7月豪雨」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。

グループ会社では、帝人ヘルスケア（株）が「令和2年7月豪雨」にて、患者の安全確保を最優先に、安否確認、ポンベ配送、酸素濃縮装置などの設置を行いました。また、2021年2月13日に発生した「福島県沖地震M7.1」においても、新型コロナウイルスの感染拡大が懸念される中、患者の安全を最優先し、早期に安否確認完了の上、緊急対応支援を実施しました。



岡山県倉敷市の避難所（小学校）

### <海外での主な支援>

帝人（株）は、貨物船「WAKASHIO（わかしお）」がインド洋のモーリシャス島沖で座礁したことにより流出した燃料油の除去作業を支援するため、高性能油吸着材「オルソープ」500kg（油吸着量約10トン分）を、現地で環境回復に取り組む（株）商船三井を通じて、モーリシャス共和国政府へ寄贈しました。

## 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109,000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（150万円相当分）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、Teijin Automotive Technologies（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1800万円相当となります（2020年2月～2021年3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。

詳細は、「新型コロナウイルス関連の取り組みとお知らせ」をご覧ください。