

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材が活躍できる環境づくりや人材育成、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さま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 >](#)
- [人材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 >](#)

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 >](#)

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 >

健康経営 >

サプライチェーンのサステナビリティ >

- [購買・調達の基本方針 >](#)
- [CSR調達 >](#)
- [グリーン購入 >](#)
- [お取引先のみなさまへ >](#)

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

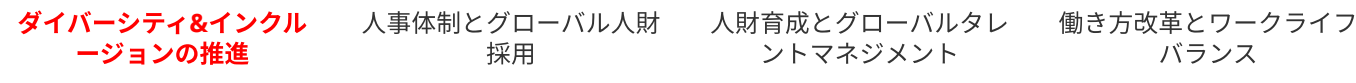
[マテリアリティとKPI >](#)

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。

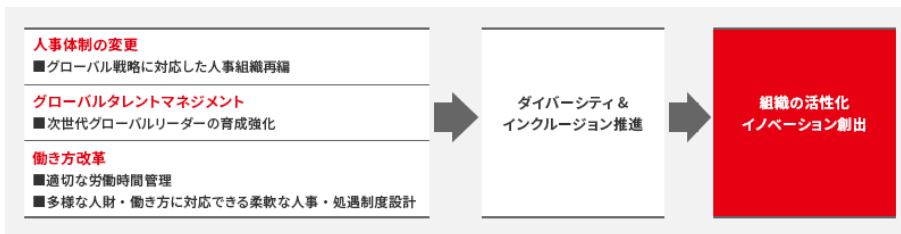


ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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。

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を下記のように設定しています。

主要アクション



KPI

		2019年 10月*6	2020年 4月*6	2021年 4月*6	2022年 4月*6	マイルストーン 2023年4月*6	2031年 4月*6	
役員*1ダイバーシティ		女性役員数	3	4	4	5	6以上	10以上
		非日本人役員数	3	5	5	4	6以上	12以上
女性活躍重点目標 *2	日本*3	管理職数 ★	117	127	143	162	174	300以上
	米国	上級管理職数*4	2	2	2	3	4	10
	欧州	グローバルコア人材数*5	0	1	1	3	3	10
	中国	上級管理職数*4	-	4*7	4	7	9	12
	ASEAN	上級管理職数*4	-	5*7	5	7	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・認定された人材
- *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従業員が集まり、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。

2021年度には、国内外の役員層以下の部長職およびコア人材を対象に一連のワークショップを開催しました。まずは「リーダーシップ憲章」に基づく変革の方向性とその必要性を理解した上で、自らのコミットメントを策定しました。この数カ月後には策定したコミットメントに対するお互いの実践状況を共有しました。2022年度末の3年計画終了時までには、上級管理職層への展開をほぼ終える予定です。

Designing the Future Award（グローバル表彰制度）

2021年度、「ダイバーシティ&インクルージョン」「イノベーション」「サステナビリティ」の3つの領域において、経済的効果がまだ表れていない優れた取り組みを表彰する「Designing the Future Award」を創設しました。対象は帝人グループ全社員で、初年度はグローバルで58件の応募があり、2回の審査を経て5件を表彰しました。

オンライン授賞式には世界各国から120人超が参加し、社員の挑戦を積極的に支援する執行部のコミットメントも表明されました。

こうしたグループ・グローバルの中での価値観を共有しつつ、組織横断的な協創やイノベーション創出の機運を高めていく企業風土づくりを今後も進めていきます。

グローバルエンゲージメントサーベイ

会社や組織に対する意識や貢献意欲を把握するため、2021年度より全世界の社員約19,500人を対象にエンゲージメントサーベイを開始しました。初回調査では参加者の約6割が「とても満足」または「満足」、約3割が「普通」と回答し、概ね良好なエンゲージメントの状態でした。

今後も定期的な調査を通じて、部課の単位で課題に対する改善アクションを継続的に実行していきます。全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でエンゲージメントの高い環境を整えることは事業活動への貢献につながります。エンゲージメントサーベイのPDCAを回すことで長期ビジョンの実現を目指します。

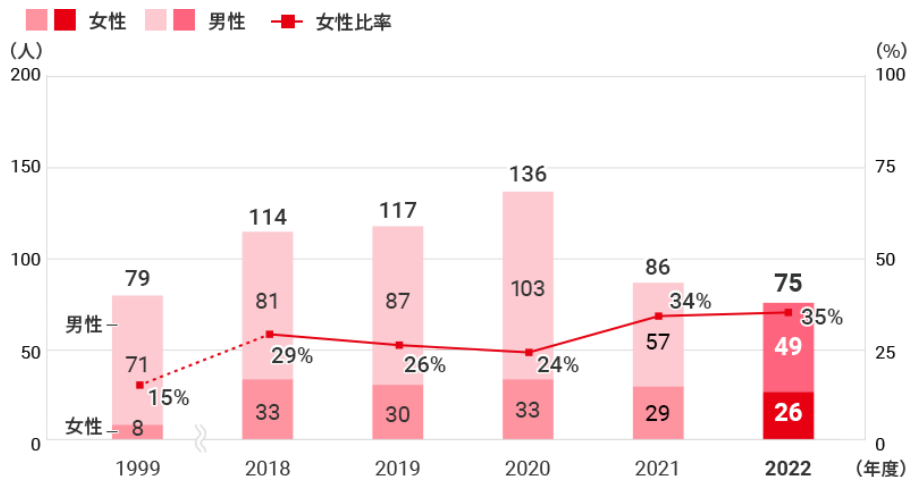
女性活躍の推進

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11期となる2021年度は28人が受講し、合計受講者数は226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。

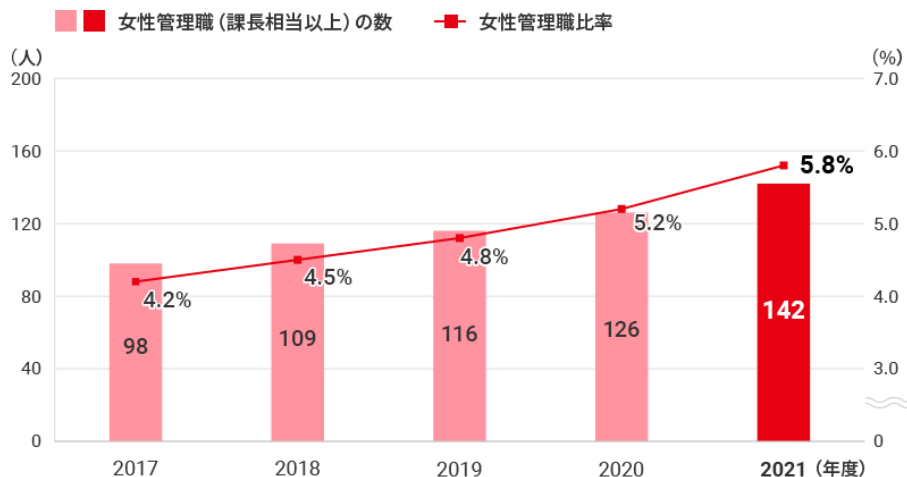
新卒総合職における女性採用数と割合の推移★



* 各年度4月1日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日時点のデータ

* 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。2021年度は、若手営業のオンラインワークショップを開催し、外部講師から営業に必要なマインド理論を学びました。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。

合わせて、内閣府主催の「リコチャレ」に初めて参加するにあたり、理工系の若手社員のグループに企画から運営まで任せることにより、事業や組織の枠を超えたネットワーク形成ができました。

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22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。2021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、2021年度はグループ43社合計で46人★の定年者を継続雇用しています。

障がい者の雇用

2022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31社合計の雇用数*は275人★で、法令で定められた272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。2022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います。2021年度は、2021年4月から岩国地区のオフィスサポートチームが始動したほか、6月には日野地区でもサポートチームを立ち上げて清掃業務を開始しました。以降、各地区で業務・職域の拡大に向けた取り組みを継続しています。

* 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。

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。2022年度の最新号では、「新しい企業風土をつくる」をテーマに現CEO含む役員5人がPower of Cultureの意義や自身の体験談を座談会形式で紹介しています。また国内外でのイノベーション創出や女性活躍推進の取り組みのなどを特集しました。

LGBTQに関しては、理解促進のため、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んでいるほか、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たLGBTQの研修も実施しています。LGBTQに関する社員からの相談窓口であ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LGBTQ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LGBTQ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、昨年度に続いて2021年度も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。



work with Pride



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。

2021年度は、人事的課題への対応のため、欧州、米州の地域人事ダイレクターの配下に課相当組織を設置し、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、人財開発、採用に関わる機能を強化しました。

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、2021年度は4人の海外派遣候補社員を確定しました。コロナ禍のため一部の候補社員の派遣時期が変更となりましたが、2021年度中に2人を派遣しました。（残り2人は2022年度に繰り延べ）

国内におけるグローバル人財の採用

2021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、2021年度の新卒総合職入社者として、外国籍学生1人と海外在住・長期留学経験者11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、女性や外国籍社員の参加に関するKPIも組み込まれています。

2021年度は、帝人グループの全ての経営陣がメンター研修を受け、コア人材に関しては11人のメンタリングを実施しました。

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、STRETCH I と STRETCH II では出身国を問わずあらゆる国の人材が英語を共通言語とした同じ研修を受講する仕組みに変更しました。

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。2021年度、「STRETCH I」は部長相当前後対象に11人、「STRETCH II」は課長相当前後を対象に23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。2021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31人、選抜2年目は35人で、研修の最後にグループに分かれ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（うち11人が海外から参加）を新規に選抜し、新規事業の提案準備をしています。

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。

2021年度も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55人が受講しました。

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、社員自身の気付きを促すため、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。

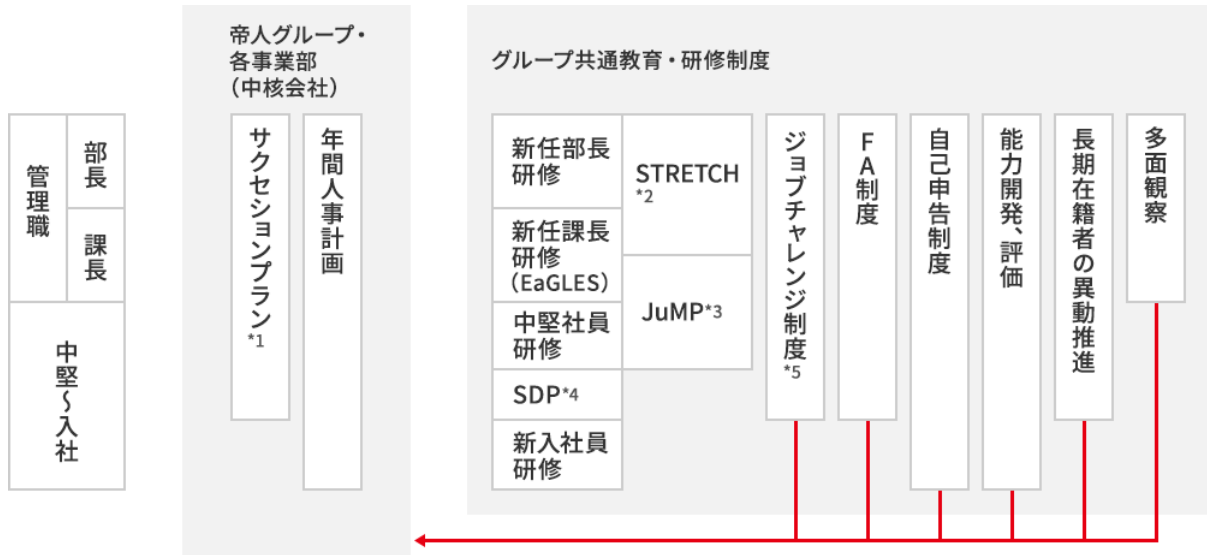
人事異動では、客観的で透明性の高い異動を実現するための「年間人事計画」を、国内外のグループ会社で策定。国内グループ会社では、自己申告制度も備え、本人の意向を尊重した配置・異動となるように努めています。加えて、グループ内公募制度（ジョブチャレンジ制度）を1988年に日本企業としていち早く制定し、2021年度はこの制度を用いて10人が異動しました。

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、2021年度はこの制度を用いて10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。2021年度の調査対象は国内グループ29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

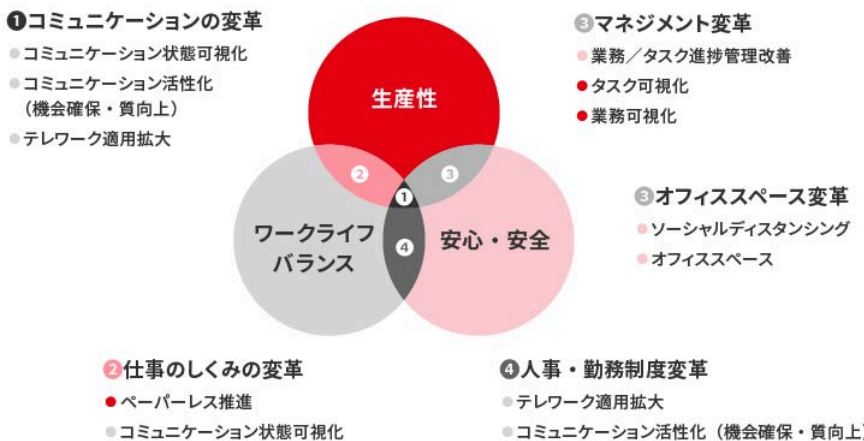
ダイバーシティ&インクルージョンの中期経営計画主要アクションの1つに、働き方改革を掲げ、適切な労働時間管理や、多様な人財・働き方に対応できる柔軟な人事・処遇制度設計を推進しています。

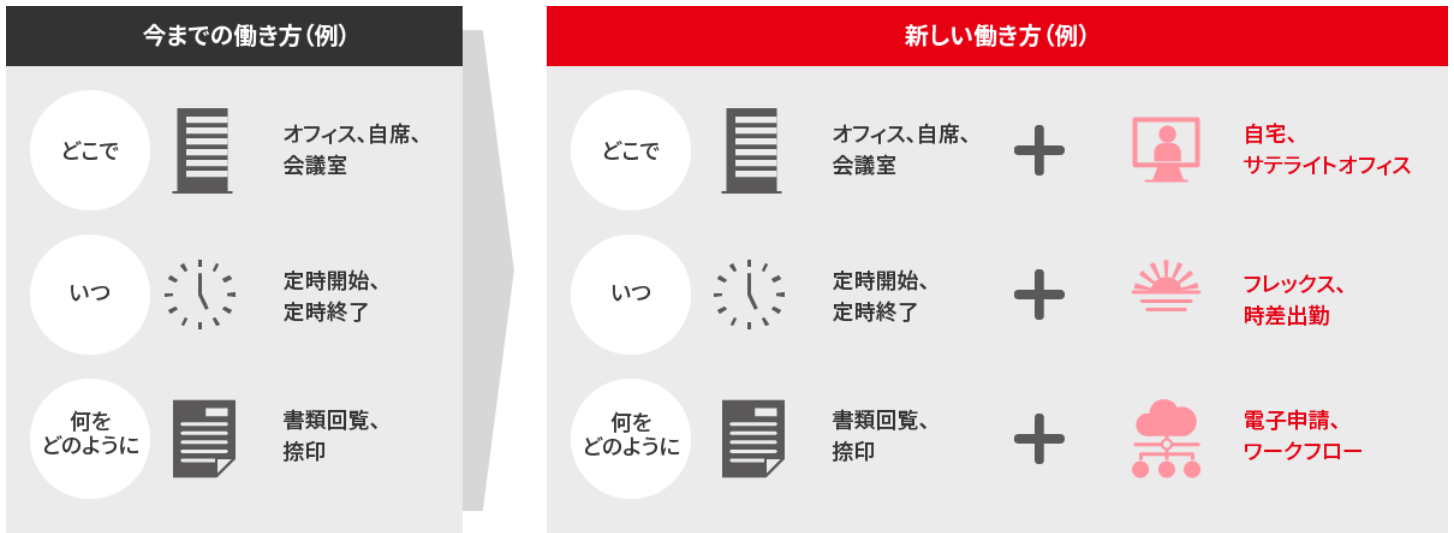
働き方改革

帝人グループでは、テレワークを、出社を前提としないニューノーマル（新常態）に対応した新しい働き方を実現する有効な手段と位置付けています。

2021年度は2020年度に検討した「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具体的な施策を実施しました。例えば「ペーパーレス」では、実現に向けて、四半期ごとに紙の使用を必要とする業務の種類や内容を調査し、時系列で削減状況を把握しました。並行して、業務の統廃合や社内ルールの見直し、ワークフローシステムの導入などによる業務のデジタル化などを推進しました。こうした現状把握や具体的な対策に取り組んだ結果、紙の使用量を50%以上減らすことができました。

また、2021年度はCOVID-19対策の観点からも東京と大阪の本社を中心にテレワークの利用拡大を継続しました。





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。

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テレワーク手当の支給、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、④社宅の空き室を一部サテライトオフィスに転用、などの施策を実施しています。

また、全国の学校臨時休校に伴う臨時措置として、年次有給休暇とは別の独自有給の取得要件の緩和、特別休暇の付与、ベビーシッターなどを利用した時の費用補填を行いました。

これらの施策により、新型コロナウイルス感染リスクの低減に取り組みながら、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努めています。

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。2022年3月末までに、22人が利用し、13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。

2021年は女性の身体のサイクルと職場の関係をj知るためのオンラインセミナーを企画し、社員だけでなくその家族にも参加も呼びかけました。

また、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に備え、2017年から育児休職中の保活支援をしています。2021年には「子育て未来コンシェルジュ」を導入してオンライン化を進め、利便性を高めることでよりスムーズな復帰につなげています。

このほか、2020年10月から病気治療等短時間勤務制度を導入し、がんをはじめ様々な病気に罹患した社員や、不妊治療を受けている社員の仕事と治療の両立を支えています。



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。

2021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13.6時間★（2020年度より1.7時間増加）、年次有給休暇取得率は76%★（2020年度より1ポイント増加）でした。2022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、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。具体的施策として、RPA（Robotic Process Automation）の展開に力を入れ、業務の自動化や効率化により労働時間の短縮や労働負荷の適性化や平準化を促進させています。

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。

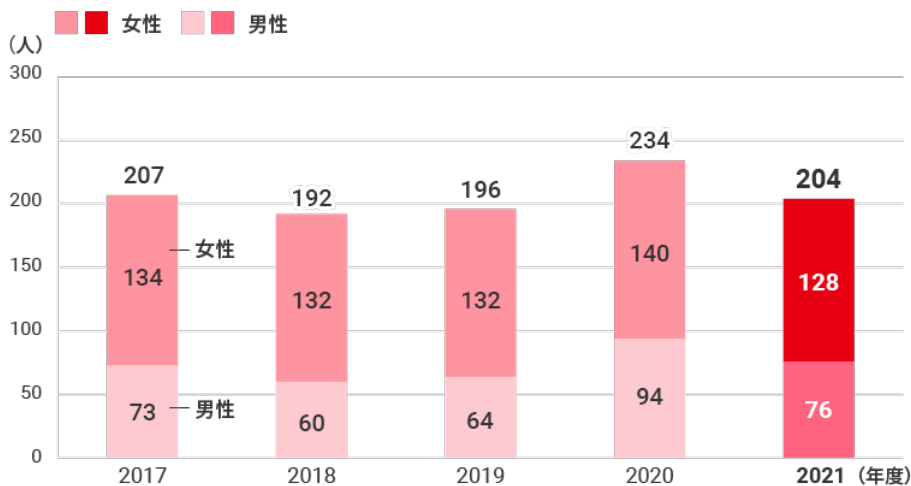
* 国内グループ主要4社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）、帝人フロンティア（株）、インフォコム（株）

育児休職取得促進

国内グループ会社では、妊娠中や産産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。

2021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204人★でした。そのうち、男性社員の取得者は76人で、子の出生数により変動があるものの、取得率の男女格差が縮小しています。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★



* 育児休職取得者に育児目的の休暇取得者も含む

* 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、介護をしている社員だけでなく、近い将来介護をするかもしれない社員などがいつでも必要な情報を調べることができるサービス「わかるかいBiz」を開始しました。

また、遠方にいる親族を介護する遠距離介護者にケアマネジャーを紹介する支援を開始しています。

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

仕事を介護しながらできます。なにか早く上司や社員の皆様にご相談しましょう。

制度名	対象	内容	制度名	対象	内容
介護休暇制度	介護者	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。		
介護に伴う勤務時間の短縮	介護者	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。		
フレックスタイム制	介護者	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。		
育児・介護休業制度	介護者	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。	介護者(介護者本人)が介護する対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。また、介護を受ける対象者の介護(介護者本人)に支障をきたさないよう、必要に応じて業務を調整して介護を行うことができる。		

13
14
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。

2021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2人★、介護短時間勤務制度利用者数は3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。

* 介護休職制度利用者には介護目的の休暇取得者も含む

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。2022年3月末現在、ボランティア休職中の社員は15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43、海外22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、国毎に労働関係法規が異なるため、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。

2021年度は、2020年度に引き続き、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・学校の散発的な学級閉鎖や自宅学習などがあり、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、社員を支援しています。

海外グループ会社では、労働組合やワークカウンスル（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

帝人グループは、「コンプライアンスの推進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、帝人グループの役員および社員が高い倫理観を持ち、責任ある行動をとるよう徹底しています。

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

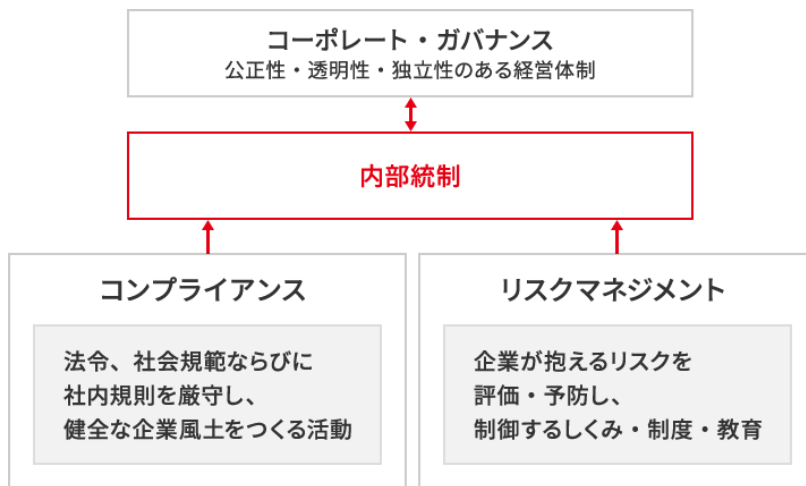
帝人グループ内のコンプライアンス・リスクマネジメントの方針・施策・活動を審議・共有する場として、CSR管掌を委員長、各事業の本部長を委員メンバーとする「グループCSR委員会」を開催しています。

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CSR管掌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。

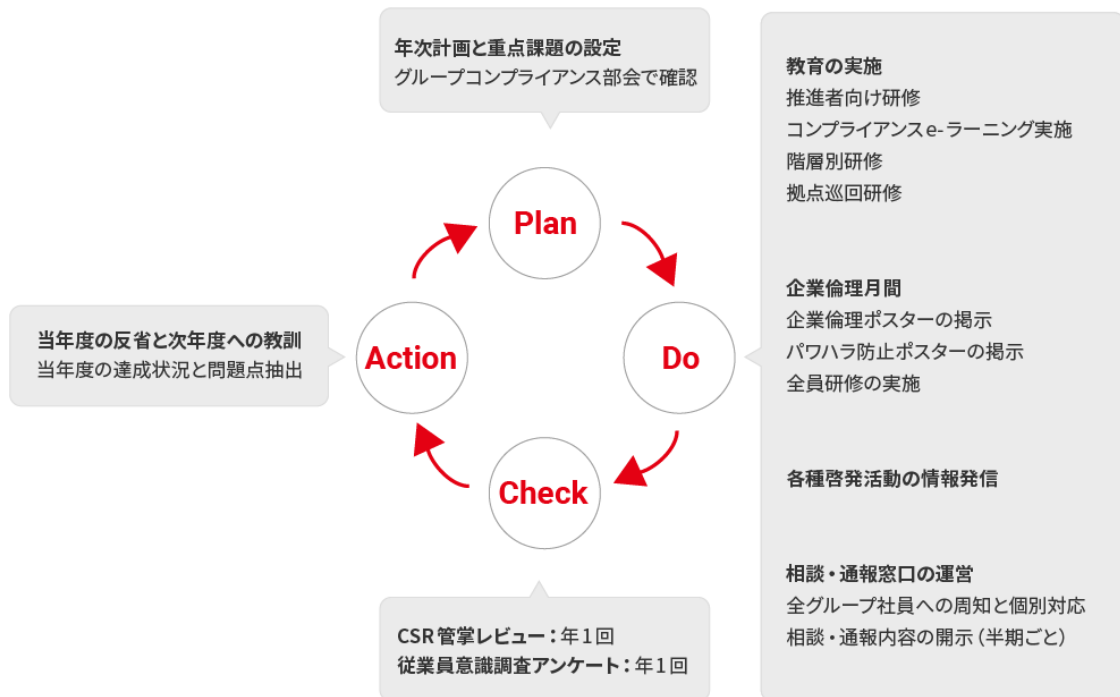
さらに、各事業およびグループ会社各社には「コンプライアンス・リスクマネジメント推進責任者（CRM推進責任者）」を定めて活動の実行を促している他、海外の主要グループ会社のコンプライアンス担当者をメンバーとする「グローバルCSR会議」を開催しています。なお、2021年度はCOVID-19の影響により同会議の開催は見送りました。

現在、帝人グループは業態を拡大しており、今後も業態を拡大していく中で社会的な要請・自主規制の強まりに対応していく必要があります。そのためにも、2023年からスタートする新中期経営計画では、コンプライアンス推進体制を見直し、さらに強化していきます。

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

帝人グループは、「コンプライアンスの推進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、帝人グループの役員および社員が高い倫理観を持ち、責任ある行動をとるよう徹底しています。

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

「コンプライアンス推進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。

行動規範の浸透

帝人グループの企業理念を実現するための行動姿勢として行動規範を定め、帝人グループの役員および社員に周知徹底しています。社員は、就業規則および行動規範を含むその他の諸規則を遵守し、誠実に勤務することを入社時に誓約しています。

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「Environment, Safety & Health」
- 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」



行動規範

2021年度は、行動規範をより具体的な行動のレベルで理解を深めるための動画を制作し、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。

動画は、行動規範概念図の5色を用いた5人のキャラクターが登場するアニメーションで、職場でのさまざまなシチュエーションでの行動を通じて行動規範について学んでいくストーリーです。


2021年度は「情報セキュリティ（情報の保護）」「正確な記録と公正な情報開示・対話」「利益相反」「競争法遵守」の4本を制作しましたが、2022年度中には「企業倫理ハンドブック」から抜粋した10項目の啓発動画を社内外に公開する予定です。

関連情報

行動規範ビデオ [▶](#)

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) 

企業倫理月間での全員研修の開催

帝人グループは、毎年10月を企業倫理月間と定め、全ての役員・社員（契約社員や派遣社員を含む）を対象に全員研修を実施するほか、ポスターを掲示しています。

2021年度の研修は、COVID-19対策のため、引き続きオンラインを活用しました。研修の教材には、帝人グループが事業を展開する全地域・国の言語による全世界共通の「企業倫理ハンドブック」を使用しました。

ポスターは、「心をひとつに 人財は多様に」を2021年度の標語とし、行動規範に沿った行動を呼びかけました。言語は、帝人グループが事業を展開する全地域・国の言語とし、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）、チェコ語、ハンガリー語、計16言語で作成しました。



企業倫理意識調査の実施

全世界の帝人グループの役員および社員が行動規範をどの程度認識し、どの程度行動に結びつけているかを把握するために、2021年11月にグローバルなアンケートプラットフォームを使用して「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、行動規範、倫理意識、CSR思考などの意識調査を含む設問となっており、それに企業倫理月間の全員研修への参加、満足度を確認する設問を追加し、各項目を5段階で評価しています。

2021年度における調査の結果、企業倫理意識について高評価5、4の回答の割合（企業倫理意識度）は77%、企業倫理月間全員研修については参加率92%（国内97%、海外78%）で、本研修に満足している社員（評価5、4）の割合（満足度）は70%となりました。

今後、調査結果の分析を進め、社員の企業倫理への意識を高める施策を検討するとともに、アンケートで確認していきます。

企業倫理意識度の評価（帝人グループ全体）



企業倫理月間全員研修満足度の評価（帝人グループ全体）



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、帝人グループの役員及び社員が企業倫理・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年度に引き続き2021年度も、COVID-19対策としてWeb会議もしくは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220人でした。

また、海外の新任管理職向けの企業倫理・コンプライアンス研修については一旦中止し、再構築を図る予定です。

(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年度に引き続き2021年度もCOVID-19の影響により研修機会は減少し、合計4回の開催で受講者は127人となりました。

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年度に引き続き2021年度も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・学習しやすい環境をサポートしています。

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。

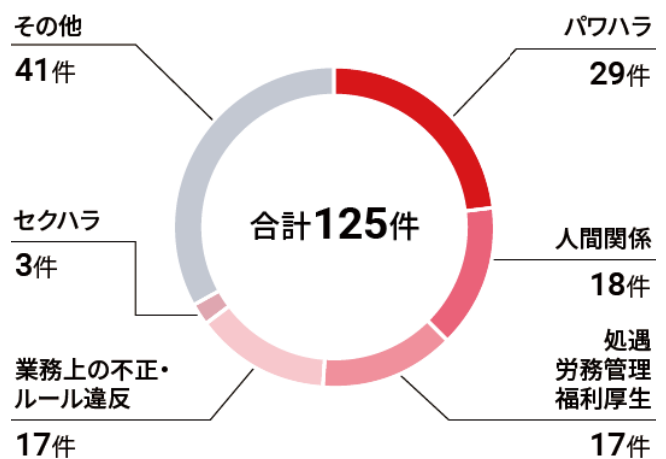
1999年に全てのグループ会社社員を対象とした相談・通報窓口を開設しました。現在、国内の帝人グループの組織で働く人は誰でも利用可能です。2006年からは社外取引先向け窓口をウェブサイトにかけています。これに加え2013年度からは、毎年10月の企業倫理月間に、「企業倫理意見箱行き」の直送封筒を国内グループ企業の社員全員に配付しています。

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で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、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・通報はトップマネジメントに報告がなされ適切に対処します。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。



2021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

サステナビリティ

企業倫理・コンプライアンス

帝人グループは、「コンプライアンスの推進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、帝人グループの役員および社員が高い倫理観を持ち、責任ある行動をとるよう徹底しています。

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程」の下、それに整合する「安全保障輸出管理規程」「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。

2021年度も環境変化を受けた内部管理体制の維持・向上に取り組みました。

業務の透明性および実効性の向上に向けては、安全保障輸出管理業務システムを稼働させ、みなし輸出管理の明確化などを目的とした外為法関連法令の改正への対応では、「安全保障輸出管理規程」の改訂などを実施しました。

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）

当社は、株主価値を高めるとともに、株主をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様へ価値を提供し、持続可能な事業活動を行う使命のもと、その実現を脅かすあらゆるリスク（不確実性）を統合的かつ効率的に把握・評価・管理し、グループ経営に活かす組織的・体系的アプローチを行っています。当社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・経営計画策定、戦略的なアクション、個別投資プロジェクトの決定等に伴う「経営戦略リスク」と、業務運営に悪影響をもたらすさまざまな有害事象である「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います。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、海外を含むグループ全体の業務運営リスクの管理を行います。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本社横断的に把握・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が長期化する中、帝人グループの事業に与える影響をモニタリングし、既発現影響への対応策を実行するとともに、長期化により想定される影響への対応策の準備を継続しています。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ではCOVID-19による世界経済の影響を受けており、特に炭素繊維における航空機向け需要は回復基調にあるものの低迷が継続しています。その対応策として、需要が旺盛な他用途への展開による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の実行、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。また、中国のゼロコロナ政策によるロックダウン等によるサプライチェーンの混乱、自社・顧客製造拠点の稼働停止などの影響を注視しています。

新型コロナウイルス関連の取り組みとお知らせ

地政学リスクに関する対応

2022年2月に始まったロシア軍によるウクライナ侵攻においては、緊急対応体制を整備し人道的支援等を開始するとともに、直接および間接的影響を整理し、事業に与える影響を評価した上で対応を行っています。

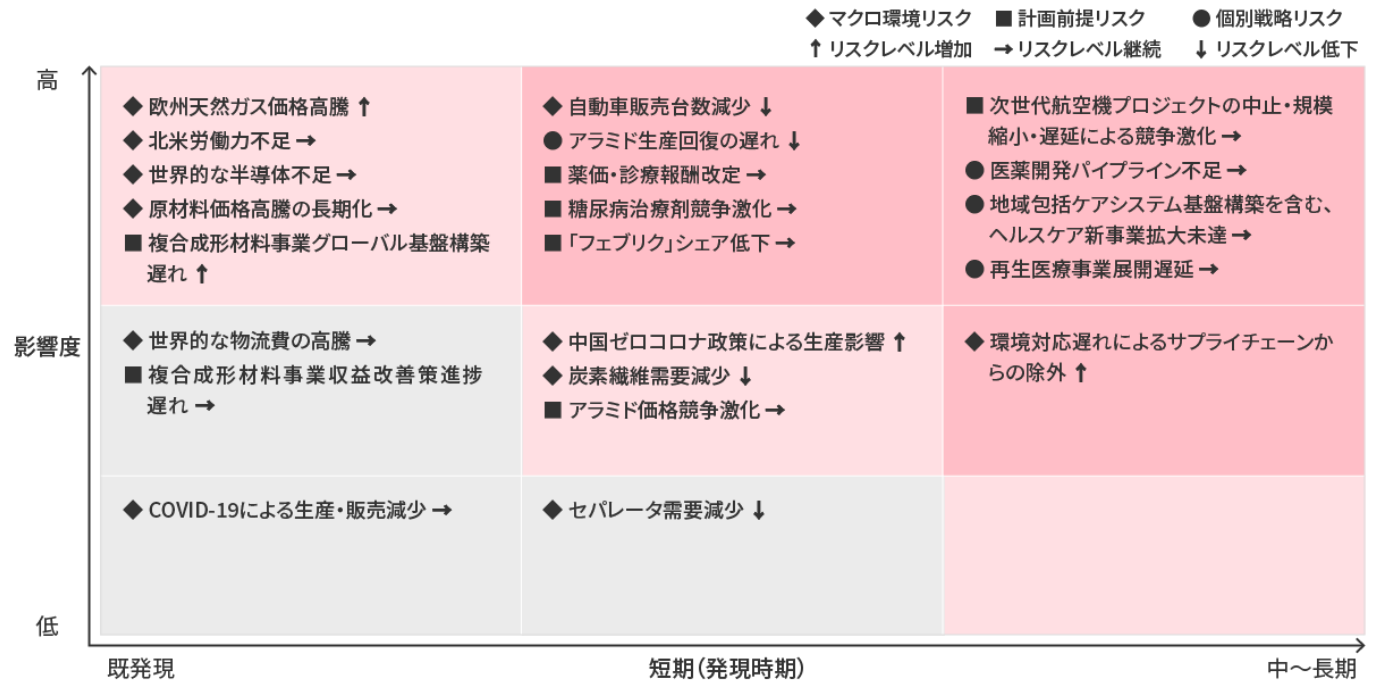
認識しているリスク

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。

経営戦略リスクの抽出・分析と対応

経営戦略リスクは、事業戦略における既発現のリスクを含む具体的かつ最新のリスクについて、リスクマップを用いて、「影響度」と「発現時期」および「リスクの増減傾向」の観点から分析し、緊急度や影響度に応じた対応方針を設定の上、速やかに対策に着手しています。

経営戦略リスクの抽出・分析



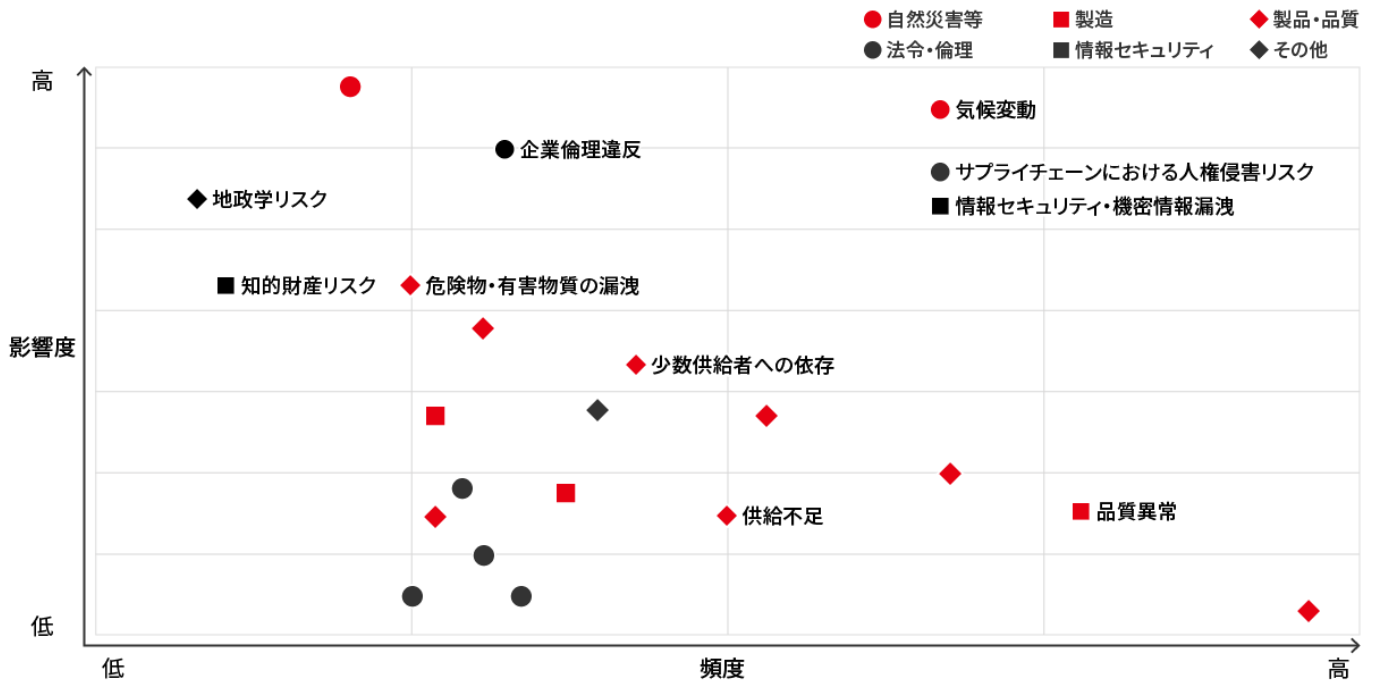
経営戦略リスク：全般的リスクと基本的な対応方針

経営戦略リスク	リスク発現時の主な影響	対応策
<p>マクロ環境リスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 原燃料価格変動によるコスト変動 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が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） 金利の変動による支払利息の変動 	<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購入価格安定化や適切な販売価格政策、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>
<p>制度変化リスク</p>	<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等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 国内における薬価改定等の医療費抑制政策の加速 	<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エンジン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。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>
<p>市場・競合環境変動リスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> 競合環境の変化による需給構造の変動 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 感染症や災害、地政学的リスクの発現等による生産活動への影響や物流の停滞等のサプライチェーンの混乱がもたらす需給構造の変動 	
<p>資源投入リスク</p>	<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 	<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>
<p>資金調達・財務健全性リスク</p>	<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 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 	<p>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。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。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>

業務運営リスクの抽出・分析と対応

業務運営リスクは、「影響度」と「頻度」の観点から最新のリスクを抽出・分析し、「気候変動リスク」「サプライチェーンにおける人権侵害リスク」「情報セキュリティリスク」「地政学リスク」の4項目のグループ横断的リスクを「グループ重大リスク」と位置づけ、対応方針を策定しています。

業務運営リスクの抽出・分析



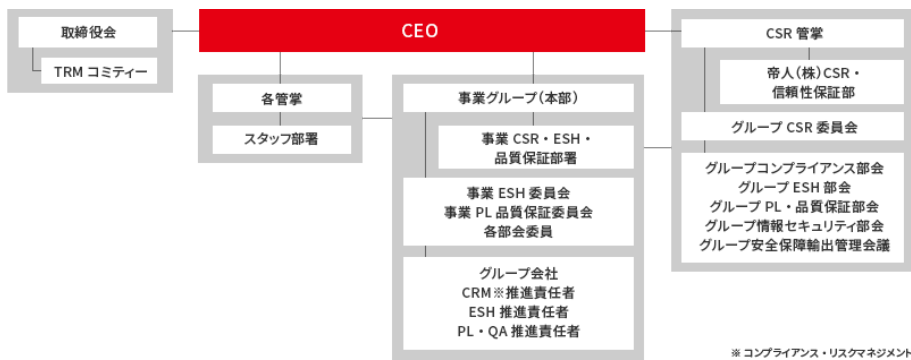
業務運営リスク：グループ重大リスクへの具体的な取り組み

リスク項目	リスク概要	関連するマテリアリティ*	対応策	頻度
気候変動リスク	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に伴う自然災害の発生、例えば、マテリアル事業においては自然災害による物流の混乱、サプライチェーンへの影響、エネルギー・トランジションによる原燃料高騰等が想定されます。 	1	気候変動を起因とする各事業における関連リスクを網羅的・体系的に把握し管理するものとし、各事業の気候変動リスク棚卸しとリスク管理PDCAの深化を図ります。また、具体的な事業への影響が経営戦略リスクに相当するものについては、経営戦略リスクへの対応策として取り組みます。	中～高
サプライチェーンの人権侵害リスク	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン上に存在する人権問題に適切に対応できない場合、事業継続に支障をきたす可能性があります 	5	取引先による法令遵守にとどまらずソフトウェア対応状況までを当社の一貫した方針・ガイドラインのもとに把握し管理するものとし、取引先のコンプライアンス管理を強化します。	中～高
情報セキュリティリスク	<ul style="list-style-type: none"> 予期せぬ情報漏洩により競争力を損なう、あるいは、法に抵触し制裁金の対象となる可能性があります。 サイバー攻撃により事業継続に支障をきたす、また、重大な情報漏洩、身代金請求につながる可能性があります。 	5	情報資産・営業秘密の管理・移転、サイバー攻撃について、物理的脅威・脆弱性、技術的脅威・脆弱性、人的脅威・脆弱性の観点でリスク対応を図り、情報セキュリティガバナンス体制・プロセスの構築を進めるものとし、情報セキュリティ部会を通じて具体的取り組みを推進します。	中～高
地政学リスク	<ul style="list-style-type: none"> 紛争やテロにより当社グループ社員の人命・資産が脅かされる、あるいは、物流・調達・インフラの寸断により事業継続に支障をきたす可能性があります。 	5	グローバルベースでいずれの事業拠点が巻き込まれても支援出来るよう平時から緊急対応体制を整備するものとし、グローバル危機管理体制整備と訓練を実施します。	低

* マテリアリティ 1：気候変動の緩和と適応、2：サーキュラーエコノミーの実現、3：人と地域社会の安心・安全の確保、4：人々の健康で快適な暮らしの実現、5：持続可能な経営基盤のさらなる強化

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

2021年度はリスクアセスメント（7-9月）およびCSR管掌レビュー（10月）を通じて、各事業・各機能管掌における重大リスク項目のマネジメント状況を把握し、確実な対応が取れていることを確認しました。

また2021年度は、リスクマネジメントツール（ERMT）のグローバルでの活用に加え、気候変動リスク・人権侵害リスク・情報セキュリティリスク・地政学リスクの4つのリスクを「グループ重大リスク」と位置づけ、各管掌と対応方針などについて検討を開始しました。

このほか、リスクマネジメント関連規程・体制の体系整備を進めました。従来のリスクマネジメント規程に含まれていた帝人グループのリスクマネジメントの基本概念を「グループリスクマネジメント規程」にまとめ、帝人グループ共通のリスクアセスメント手法や危機管理運用手順などを「リスクマネジメント実施規則」として明確化し、下位規則として再整備しました。さらにグループ全体のリスクマネジメントの体制として、内部統制の統合的フレームワークの「3つの防衛線」*を新たに導入しました。

- * 第1の防衛線（事業本部・グループ会社など）：基本的に事業本部・グループ会社はリスクの所有者としてリスク対応を行う。
- 第2の防衛線（管掌・CSR委員会・各部会・地域統轄など）：基本的にグループ重大リスク等の予防・低減に向け、第1の防衛線に対する支援・モニタリングを行う。
- 第3の防衛線（経営監査部）：第1・第2の防衛線から独立した立場として、リスクマネジメントの合理的な助言・勧告などを提供する。

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

2021年度における国内地震による帝人グループ関係者、設備への被害報告はありませんでした。2021年7月に発生した西日本での豪雨の影響により、一部事業所で操業中断しましたが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、安否確認や予備ボンベ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。

2021年度は、従来想定していなかった広域かつ複数の事業に影響が及ぶ大規模災害発生時の事業継続マネジメント（BCM）について、本社側の体制整備をはじめとして検討を開始しました。

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（EMC）」を活用した国内通報訓練を毎年実施しています。

2022年1月15日に発生したトンガの海底火山噴火を受け、気象庁が発令した津波警報・津波注意報に対応し、同日深夜に北陸地方以外の国内全域にEMCによる安否確認を実施。翌日夕方には国内帝人グループで津波による直接被害がないことを確認しました。

サステナビリティ

情報セキュリティ・個人情報保護

サイバー攻撃等による予期せぬ情報漏洩により競争力を損なう、あるいは、事業継続に支障をきたすリスクや、法に抵触し制裁金を支払うリスクが発生するという認識のもと、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・個人情報保護の方針

帝人グループでは情報資産・営業秘密の漏洩、サイバー攻撃を情報セキュリティリスクと位置づけ、物理的脅威・脆弱性、技術的脅威・脆弱性、人的脅威・脆弱性の観点でリスク対応を図るとともに、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。

* 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、情報セキュリティガバナンス体制・プロセスの構築を進め、情報セキュリティ部会を通じて具体的取り組みを推進します。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。

2021年度は帝人ネットワークに対してウィルス感染の恐れがあるサイバー攻撃件数は昨年対比増加しましたが、帝人ネットワークからの実質的な情報漏洩の被害報告はありませんでした。

- 物理的脅威・脆弱性への対応
機密情報を取り扱う施設や設備へ入退館する際を含めた対応、サーバーやパソコンなどIT機器に対する対応を検討しています。
- 技術的脅威・脆弱性への対応
情報資産などに対するアクセス管理、ウイルス対策、データの復旧対応などを検討しています。
- 人的脅威・脆弱性への対応
人的要因によるリスクを軽減するための措置として、従業員等への教育（情報セキュリティの研修、不定期の標的型メール訓練、不審メールへの注意喚起の実施等）および業務委託先の管理を行う対応を検討しています。
- 個人情報保護への適切な対応
欧州GDPRに加え日本、中国、タイ等全国各地域で規制強化が進む中、2021年度より「帝人グループグローバル個人情報タスクフォース」にグローバル3極の地域統轄会社を加え体制を強化しました。また、「個人情報保護責任者」体制を通じて各施策の徹底を図るよう進めています。

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。

2021年度は、COVID-19の影響により実施を見送りました。2022年度は、リモートでの講座開催を検討しています。

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	2021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	25拠点 （国内14、海外11）
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。

2021年度は、1級に92人、2級に28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。

2021年度のグループCSR委員会は、2022年4月に東京本社で開催（オンラインでの参加含む）し、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、事故ゼロを目指しています。

保安防災

労働安全

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。

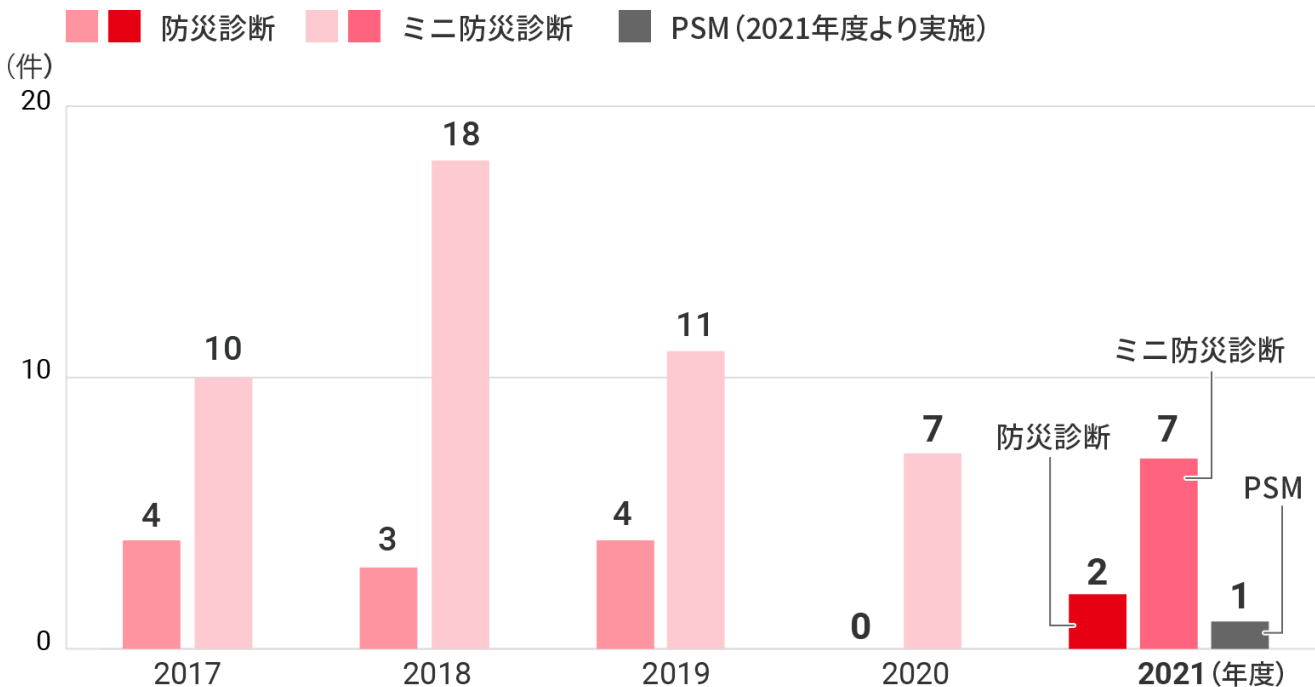
アラミド事業では、プロセスセーフティーマネジメント（PSM）を日本、アジアのTeijin Aramidに属する化学プラントへ展開しています。

「防災診断」及び「PSM」は、グループ内で多量の化学物質を取り扱う15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ています。

2021年度は、防災診断を2プラント、PSMを1プラントで実施しました。

「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。2021年度は、7事業所内の18の危険場所で実施しました。

防災診断件数の推移



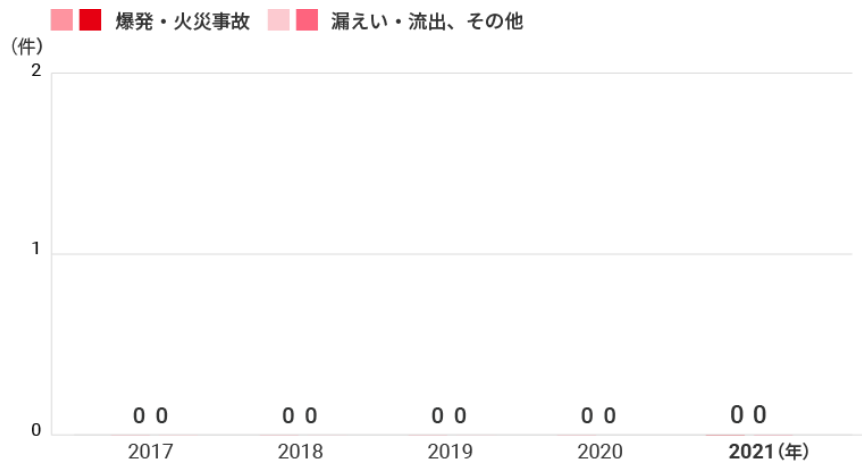
そのほかの重大事故ゼロを目指した活動

「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ています。

2021年度の重大事故に該当する事例はありませんでした。

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、2021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

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。



海外工場（中国）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。

2021年度も国内の事業所にて避難訓練（机上訓練を含む）を実施しました。



避難訓練（三島事業所）の点呼の様子

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、事故ゼロを目指しています。

保安防災

労働安全

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。

2022年3月末時点で、取得推奨事業所のうち73%にあたる合計32の事業所・工場が認証を取得しています。

国内 (10社、15事業所・工場)	帝人（岩国、松山、三島、揖斐川） 帝人フロンティア（松山、揖斐川） ユニセル（岩国） 帝人テディ（松山） 広島プラスチック（広島） 帝人エコ・サイエンス（松山） 帝人興産（愛媛） 東邦化工建設（三島・徳島） 東邦機械工業（徳島） インフォコム西日本（松山）
海外 (12社、16事業所・工場)	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*、日岩帝人汽車安全用布 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：Teijin Automotive Technologies Portugal チェコ：Teijin Automotive Technologies Czech

* 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

2021年度（4月～3月）は、4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）の防止は重点課題として取り組んでおり、詳細な発生状況の確認によって原因を究明し、より具体的で有効な再発防止策に努めています。

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。

2022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技術を活用した危険認知向上・危険感受性向上への対策や、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。

2021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。

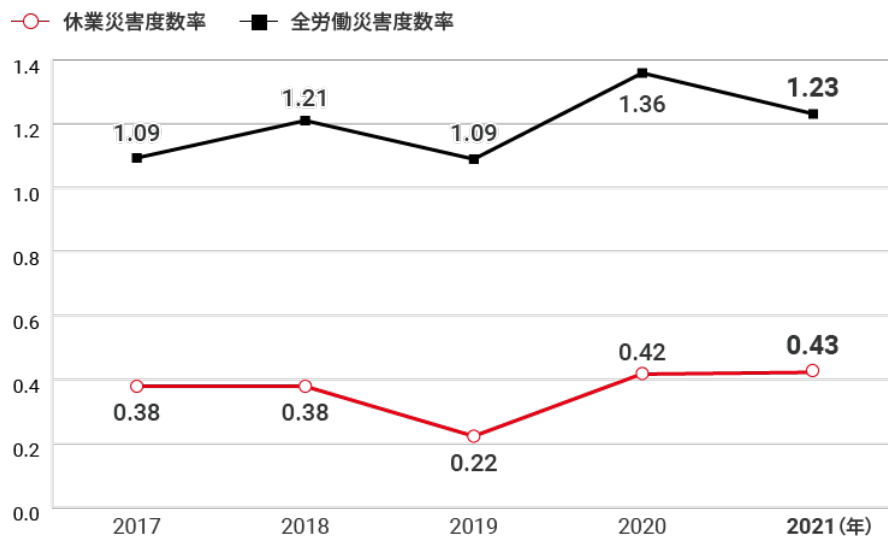
労働災害発生状況

2021年（1月～12月）社員および請負社員において死亡労働災害の発生はありませんでした。（2004年に社員の、2017年に請負社員の死亡労働災害が発生しましたが、以降は発生していません）

2021年（1月～12月）の全労働災害度数率は1.23（国内0.93）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。

* 全労働災害度数率：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

休業災害度数率★及び全労働災害度数率



* 全労働災害度数率、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

健康経営

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。

「健康経営」の推進

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、さまざまな活動に取り組んでいます。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6年連続して認定されました。

帝人グループ健康経営宣言

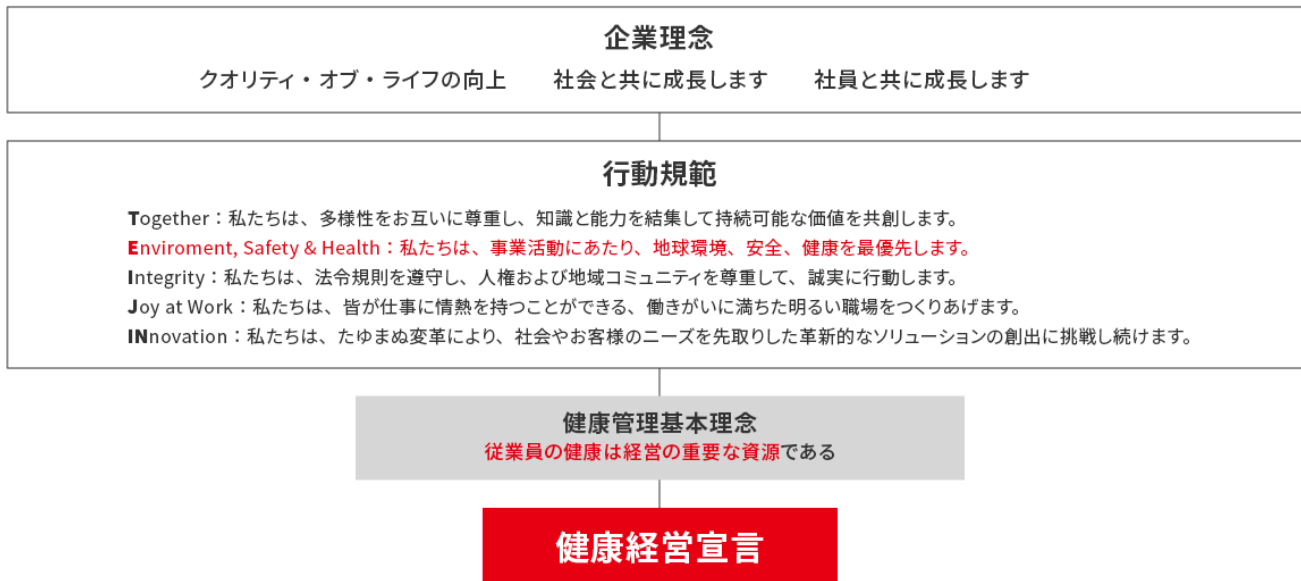
帝人グループは、社員が究極の経営資源であると考えています。
会社の持続的な成長のためにいきいきとした社員・活力のある職場づくりを推進し、社員の心身の健康増進に積極的に取り組んでいきます。
同時に、帝人グループは事業活動を通じて、世界の人々の健康に貢献し、クオリティ・オブ・ライフの向上に努めます。

(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



健康経営戦略マップ (PDF: 352KB) 

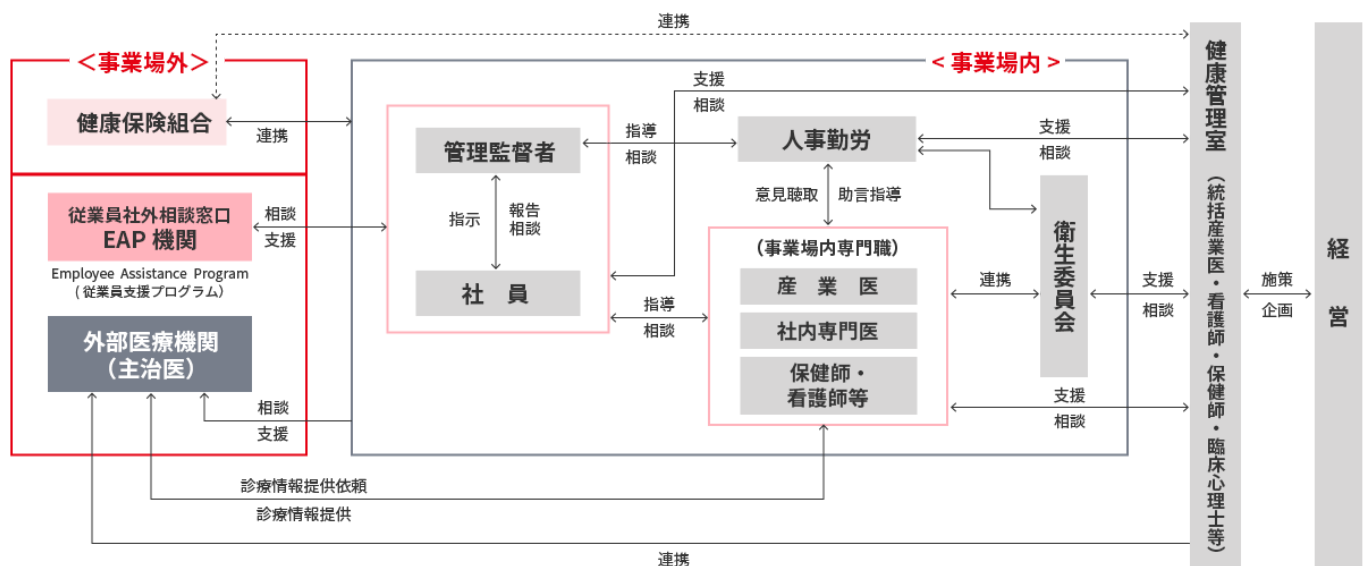
健康経営の推進体制

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・エンゲイジメントの向上
 - 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2021年の相談回数は、2,658回でした。

また、予防教育の普及も図っており、2021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23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、2021年6月度の診断結果（効果測定）では対象職場の約75%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。

帝人グループ健康白書

健康経営の取組みや社員の健康状態を「帝人グループ健康白書」としてまとめ、健康への意識向上を図っています。

また、社員の健康増進に積極的に取り組む企業の会「Kenko企業会」に理事企業として参画し、健康経営に関する取組みについての勉強会や、ノウハウの提供を行っています。

帝人グループ健康白書（PDF：1.27MB） 

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

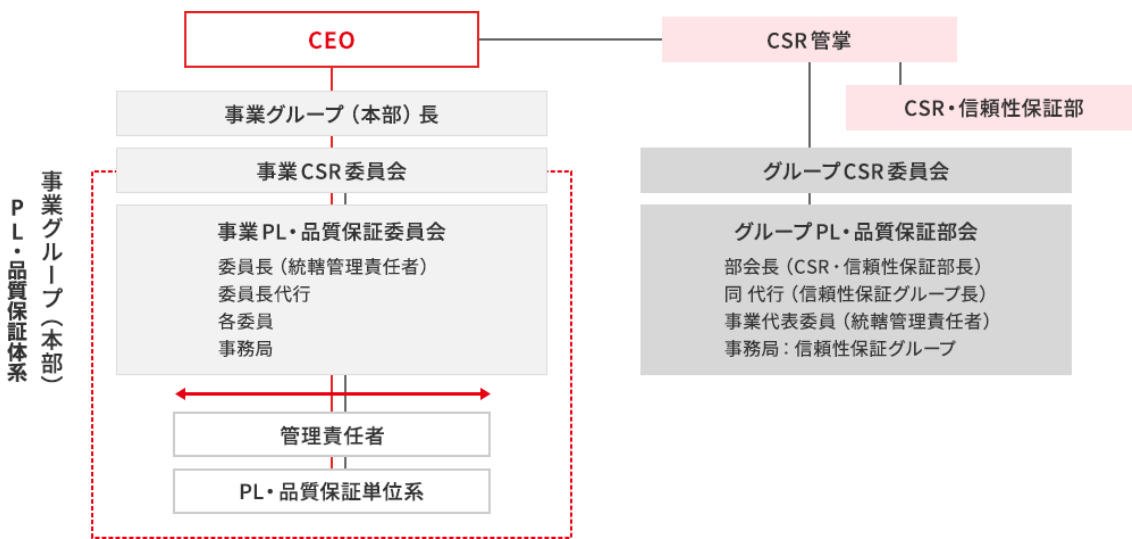
PL・品質保証マネジメントシステム

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。

2021年度は、10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。

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

2022年1月1日現在

国内 (24社、53事業所・工場)	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、モノフィラメント) 帝人テディ ユニセル 帝人コードレ(三原、島根) 帝人フロンティアニッティング(小松、加賀、串、柴山) フロンティアテックス 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 テイヨー 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
海外 (28社、49事業所・工場)	中国: 南通帝人、日岩帝人自動車安全用布(南通)、帝人自動車用布加工(南通)、帝人化成複合プラスチック(上海)、Teijin Polycarbonate China、Teijin Automotive Technologies China (Tangshan、Changzhou)、Teijin Medical Device (Shanghai)、J.H.Ziegler 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、Teijin Automotive Technologies US (本社、10工場) メキシコ: Teijin Automotive Technologies Mexico (2工場) フランス: Teijin Automotive Technologies France ドイツ: Teijin Carbon Europe GmbH (2工場)、J.H.Ziegler (2工場)、Teijin Automotive Technologies Germany ハンガリー: J.H.Ziegler オランダ: Teijin Aramid (3工場) スペイン: Esteve Teijin Healthcare ポルトガル: Teijin Automotive Technologies Portugal (2工場) チェコ: Teijin Automotive Technologies Czech (3工場)

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

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のできるサステナブルなサプライチェーンを実現するために活動を進めています。

[購買・調達の基本方針](#)[CSR調達](#)[グリーン購入](#)[お取引先のみなさまへ](#)

購買・調達の基本方針

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)

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

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のできるサステナブルなサプライチェーンを実現するために活動を進めています。

購買・調達の基本方針

CSR調達

グリーン購入

お取引先のみなさまへ

CSR調達

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。サステナブルなサプライチェーンをグローバルに実現するため、「CSR調達ガイドライン」を取引可否の判断基準の一つとして設定し、取引先にガイドラインに沿った活動を要請しています。

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。

CSR調達ガイドライン (PDF: 1.03MB) [📄](#)

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回以上のいずれが多い頻度で、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、削減に取り組み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するよう推奨します。

原料・資材中の有害物質に関しては、帝人グループ「[購入禁止物質 \(PDF: 85KB\)](#)」および「[原則購入禁止、許可対象物質 \(PDF: 73KB\)](#)」にしたがって管理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、コミュニティに適應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：2022年9月1日)

サステナブル調達に向けた取引先調査

調査の実施

帝人グループでは調査方法の一つとして、CSR調達ガイドラインに準拠しているかを問う「CSR調達アンケート」を年1回実施しています。

- アンケート対象
帝人グループ各事業の製品やサービスの供給に関連する国内、海外の購買額の多い取引先
- アンケート項目
次の10の項目
CSR推進体制、製品安全・品質保証、人権・労働、安全衛生、事業継続計画、公正取引・倫理、安全保障輸出管理、環境保全、地域社会への配慮、相談・通報窓口
- 評価方法
100点満点で採点
得点率に応じて取引先をA~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」、D・Eランクを「優先的な改善指導対象」と定義

2021年度の結果

2021年度は、取引先1,446社にアンケートを送付し、661社から回答を得ました。661社に関するアンケート結果を一次集計した時点と、その後の追跡調査での5段階評価結果下表の通りです（企業数換算）。

ランク	一次集計	追跡調査後
A	244社	244社
B	234社	238社
C	149社	154社
D	31社	23社
E	3社	2社

一次集計でランクD・Eとなった取引先（34社）を追跡調査によって精査した結果、D・Eランクは25社となりました。この25社に対してはセミナーなどでの啓発と改善への働きかけを行い、今後の改善状況をフォローしていきます。

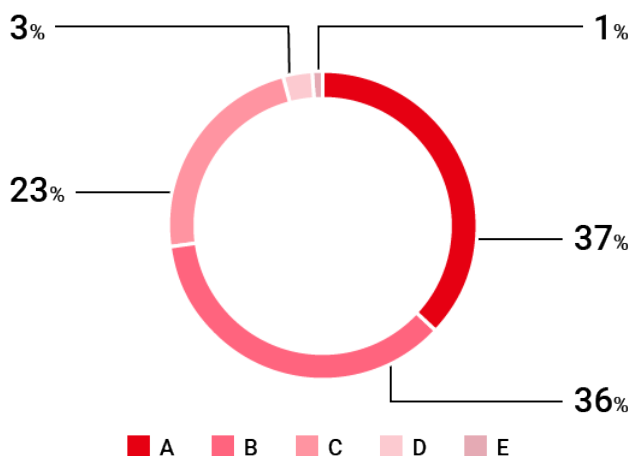
また、A~Eの5段階評価とは別に、帝人グループが重要な取り組みと設定している人権尊重に関する設問に関して51社の回答に懸念があり、追跡調査の結果、実際に懸念が認められた取引先は3社でした。この3社についても、今後の改善状況をフォローしていきます。

2021年度「CSR調達アンケート」のまとめ

アンケート配布 (A)	回答社数 (B)	精査の結果、ランクD,Eとした会社および人権尊重に関する懸念が認められる会社 (C)
1446社	661社	28社
比率	65% (全1446社からの購買金額に占める661社からの購買金額の割合)	4.2% (C)/(B)

- 優良取引先に対するアンケート調査の免除
過去のアンケートからリスクが低いと判断した優良な取引先にはアンケート調査に代わり、CSR調達ガイドラインを送付し、その受領書を以ってフォローアップを簡便化しています。2021年度は、149社を対象としました。

取引先格付け企業数比率



業務請負取引先への配慮

帝人グループでは、アウトソーシング先の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。労働者の立場の尊重、労務コンプライアンスや人権に対する配慮はもちろんのこと、労働安全衛生に対する配慮も行っています。また、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の実施しています。

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。

2021年度の実績

講演（中国）

2021年8月27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、22社が参加しました。講演では、衆成清泰弁護士事務所、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. CSRとサステナブル調達の潮流
2. 南通帝人における安全・環境への取り組み
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（ベトナム）

2021年12月16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、16社29人が参加しました。講演では、ベターワークベトナム、GAIAベトナム、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. CSRとサステナブル調達の潮流
2. ベターワークプログラムに関して
3. ベトナムの環境問題と対策に関して

講演（日本）

2021年度は国内でもオンラインセミナーでの公演を開催しました。106社からの参加がありました。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. CSRとサステナブル調達の潮流
2. 帝人フロンティアの労働・人権への取り組み
3. 帝人フロンティアの環境への取り組み

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

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のできるサステナブルなサプライチェーンを実現するために活動を進めています。

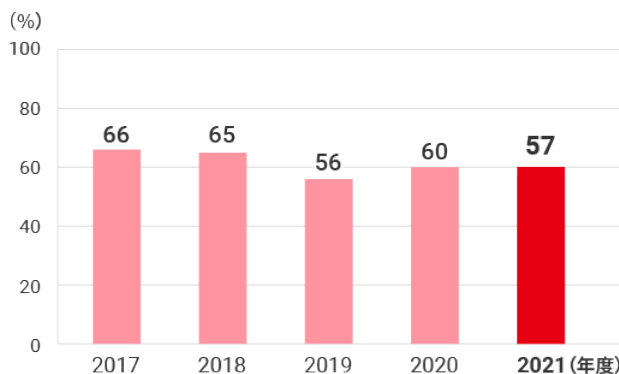
[購買・調達の基本方針](#)[CSR調達](#)[グリーン購入](#)[お取引先のみなさまへ](#)

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。

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ておりますが、2021年度のグリーン購入額比率は2020年度に対して低下しました。

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

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のできるサステナブルなサプライチェーンを実現するために活動を進めています。

[購買・調達の基本方針](#)[CSR調達](#)[グリーン購入](#)[お取引先のみなさまへ](#)

お取引先のみなさまへ

貴社サステナビリティ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サステナビリティ推進へのご理解ご協力をお願いしています。

つきましては、サステナビリティ推進の一環として、お取引先様にCSR調達アンケートへのご協力をお願いしています。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）からアンケートを発信して、ご回答をいただく形で進めております。いただいたご回答は、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。

（発信元メールのドメインが@g-assc.orgとなります。これは帝人からの依頼に基づき発信されるメールであり、スパムメールの類では無いのでご安心ください。）

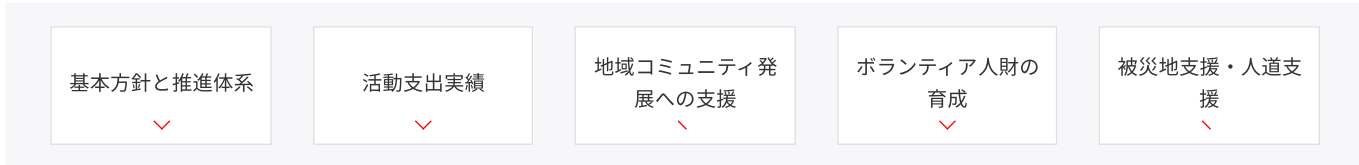
なお、後日、ご回答いただいた結果を集計し、フィードバック報告書を送付いたしますので今後のサステナビリティ推進のご参考としてください。

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。



帝人グループは、帝人グループのサステナビリティ取り組み方針のもと、社会貢献基本方針を定めています。

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、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図り、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

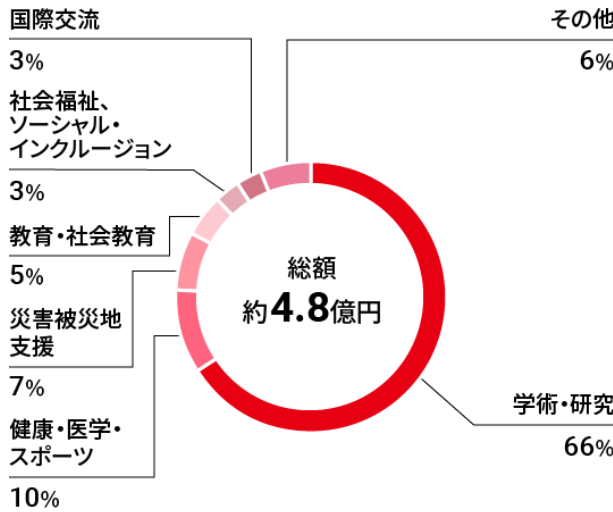
帝人グループは、社会貢献基本方針に基づき「学術・教育」「健康・スポーツ活動」「環境保全活動」「被災地支援」の観点から、事業グループや事業所ごとに社会貢献活動を推進しています。

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。

2021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。2021年度の社会貢献活動支出は約4.8億円で、経常利益の1.0%でした。

2021年度社会貢献活動支出実績



2021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	362
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	8
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	74
合計		475

* 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、2021年度は48人に奨学金を給付しました。これまでに帝人グループが支援してきた技術系学生は約1,700人となりました。

「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。2021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。

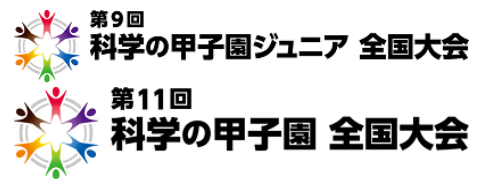


「科学の甲子園 全国大会」に協賛

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」に協賛しています。

中学生向け「科学の甲子園 ジュニア全国大会」は2021年12月、高校生向け「科学の甲子園 全国大会」は2022年3月に開催されました。COVID-19感染拡大防止の観点から表彰式は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。



科学の甲子園全国大会ロゴ

SDGsを学ぶ出前授業

2022年2月、帝人グループの社宅近くにある小学校の6年生を対象にSDGsに関する出前授業を実施しました。

環境学習だけでなく、企業の先進的な取り組みを学ぶキャリア教育の一環として貴重な機会となりました。



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

「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。2021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「脱炭素社会を目指すテイジンの取り組み」を紹介しました。2021年10月には環境日記コンテストが実施され、128団体4,159作品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2021～持続可能な社会の実現に向けて」に出展

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2021」に出展し、環境問題提起と問題解決に向けた素材、製品、取り組みなどを紹介しました。

ブースでは、「どうなる？ぼくたちわたしたちの地球」をテーマに描いた子供たちの絵も展示しました。



清掃活動

帝人化成複合塑料(上海)有限公司では、環境保全活動および地域貢献活動の一環として、社員による近隣地域の清掃活動を実施しています。

2021年度は、74人が自社工場付近の道路(華京路)のごみ拾いを行いました。



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ものです。

2021年度は、下記9カ所の非営利団体に活動資金を寄付しました。

- 「熱気球クラブ十勝空旅団」 (10万円)
- 「マリモてくしろを盛り上げ隊」 (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 見沼ファーム21」 (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)
- 「特定非営利活動法人 日本ガラパゴスの会」 (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)



熱気球クラブ十勝空旅団



公益社団法人 大阪自然環境保全協会

「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。

2021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44,288円を寄付しました。



写真掲載絵本：『おおきなかぶ』福音館書店
写真提供：シーカー・アジア財団

被災地支援・人道支援

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。2021年度は、被災農家による産地直売や、産直野菜を使った6次産業化商品の開発にも取り組んでいます。



岩沼「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、ボンベ配送、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>

帝人グループのTeijin Automotive Technologies 社では、2021年12月に米6州で発生した竜巻の災害支援として、被害の大きかったケンタッキー州にある施設（Indiana Dream Center）へ200ドルの食料品と洗面用具、700ドルの義援金を寄付しました。

帝人（株）は、2020年7月に貨物船「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。



Indiana Dream Centerからの感謝状
Teijin Automotive Technologies 社にて

ウクライナへの人道支援

帝人グループは、ウクライナへの人道支援として、グループ全体で4,000万円を上限とする寄付を行うこととしました。これをもとに、国連児童基金（UNICEF）、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）にそれぞれ500万円の寄付をはじめ、日本や欧州などを拠点とするグループ会社が支援を実施しています。

Teijin Automotive Technologies 社では、直接雇用するウクライナ人従業員を対象に、避難家族の日常生活や住居費に対する経済的支援を行っています。Teijin Carbon Europe社やZiegler社では、避難してきた避難民に衣類、寝袋、医薬品などを提供しています。このほかにも順次、支援を継続していく予定です。



ポーランドへの避難民に提供した物資

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119,000枚、防護服300着、ニトリルゴム手袋3,200枚、医療ガウン2,800着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2200万円 相当となります（2020年2月～2022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。