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　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、世界的な社会課題とSDGsが掲げるゴールを踏まえ、優先的に取り組む5つのマテリアリティ（重要課題）を特定し、持続可能な社会の実現と企業価値のさらなる向上を目指します。

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

コーポレート・ガバナンス

企業倫理・コンプライアンス

基本的な考え方・推進体制
主な活動内容
安全保障輸出管理

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
事業継続計画（BCP）、事業継続マネジメント（BCM）の状況

情報セキュリティ・個人情報保

ESH（環境、安全・防災、健康）活動

保安防災・労働安全活動

保安防災
労働安全

健康経営

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

購買・調達の基本方針
CSR調達

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

帝人グループは、企業理念のひとつとして「社員と共に成長する」ことを謳っており、人的資本の取り　みとして、次の3項目の実現を目指しています。

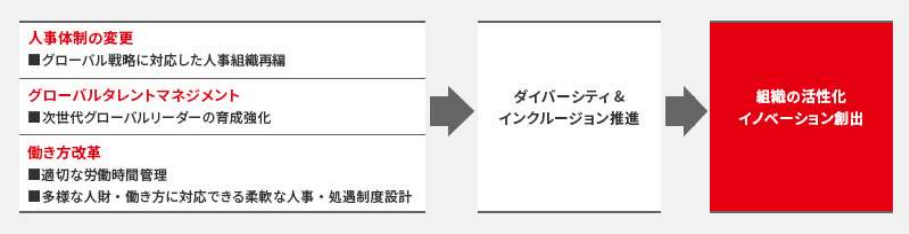
・社員が能力と個性を発　し、自己実現できる場を提供します。
・社員と共に、革新と創造に挑戦します。
・多様な個性に彩られた、魅力ある人間集団をめざします。

革新と創造への挑戦なくして企業の成長はありません。上　3項目の実現により「社員と共に成長する」ことが企業価値の 向上につながると考えています。そのために、「人財多様性の推進」、「自律的キャリア形成」、「企業風土変革」、「生産性向上とデジタル人財育成」に加え、すべての人事施策の基盤となる「社員エンゲージメント向上」を重　し、諸施策を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

グローバルに事業活動を行う上で、人　、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　し、多様なコラボレーションが生まれる組　を目指します。

主要アクション



座談会
「なぜ帝人にD&Iが必要なのか？～今、改めて考える多様な人財活用の意義～」（PDF：4.47MB）

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　（現在のグロバールダイバーシティ&インクルージョン推進室）を設置して以降、女性の活躍の推進、グローバル人財の　用などに積　的に取り組んできました。

事業のグローバル化に　い、現在は取り組みを世界に広げています。「中期経営　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　のように設定しており、実績は下　の通りでした。また、2023年2月に公表した「収益性改善に向けた改革」では、経営体制の見直しにあわせて2023年度以降のKPIを再設定すると同時に、従業員満足度（エンゲージメント）のKPIも追加しています。

KPI
「中期経営計画 2020-2022」における目標と実

			2019年10月[*6]	2020年4月[*6]	2021年4月[*6]	2022年4月[*6]	2023年4月[*6]	マイルストーン2023年4月[*6]
役員[*1]ダイバーシティ		女性役員数	3	4	4	5	5[*8] ★	6以上
		非日本人役員数	3	5	5	4	3[*8] ★	6以上
女性活躍重点目　[*2]	日本[*3]	管理職数	117	127	143	162	172 ★	174
	米国	上級管理職数[*4]	2	2	2	3	3	4
	欧州	グローバルコア人財数[*5]	0	1	1	3	3	3
	中国	上級管理職数[*4]	-	4[*7]	4	7	7	9
	ASEAN	上級管理職数[*4]	-	5[*7]	5	7	10	5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

*8　2023年4月から役員制度変更のため同年3月末の人数を掲載

2023年度以降の目標

多様な属性、バックグラウンド、価値観を持った人財が活躍でき、また、男女間賃金差異改善につながる女性管理職比率の向上を目指して各　取り組みをさらに推進し、より一層イノベーションを促進する活力ある組　づくりを進めます。また、役員報酬制度において、ダイバーシティ＆インクルージョン、従業員満足度（エンゲージメント）を指　として設定し、目　達成に向けた実効性を高めています。

役員報酬制度 >

	マイルストーン 2026年4月	目標 2031年4月
女性役員	20%	30%
非日本人役員	10%	30%
従業員満足度	毎年1%改善（参考：2022年度実績64%）	

企業風土改革

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

多様化していく人財を最大限活かすため、2020年度から3年間、革新と創造への挑戦を推奨する企業風土を醸成する「Power of Culture Project（企業風土変革プロジェクト）」を実施しました。2020年度より役員層を対象に開始し、リーダーシップにフォーカスした組　開発の手法を取り入れ、トップリーダーの行動変容による組　風土の変革を推進しています。

2021年度および2022年度はグローバルの部長層と役員の　200名に対象を広げて展開しました。その結果、2022年度に実施したエンゲージメントサーベイでは、心理的安全性を問う2つの質問（「意見の尊重-上司」、「私の考えを言う」）でそれぞれ1%ずつスコアが改善しました。

アイディア提案プログラム

新規ビジネスの創出を目的として、社員が自由にアイディアを提案する社内公募型の提案プログラムを2017年から展開しています。2020年度には「IDEASCALE*」という双方向交　型のプラットフォームを導入したことで、社員が新しいアイディアを自由に提案し、意見交換等の交　ができるようになりました。現在、グローバルで社員2,300人以上が登録して交　を行っています。

本プログラムの1つである「新規ビジネス提案」では、審査を通過したアイディアについては、予算がつく事業化を検　しています。2022年度は、183件の新規ビジネス提案のうち、1件が最終審査を通過し、事業化に向けた検　が進んでいます。

* IDEASCALE ：帝人グループ内の交　・提案の活性化、新規ビジネスのアイディア創出を目的としたシステム。社員であれば誰でも自由にIDを登録し、新規ビジネスのためのアイディアを提案し、関心のあるテーマについてシステム上で意見交換や情報交換ができる。

Designing the Future Award（グローバル表彰制度）

挑戦したこと自体を賞賛するしくみとして、2021年度から2022年度にかけて、グループ・グローバル全社員を対象に「Designing the Future Award」を実施し、「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くても帝人グループや未来の社会に大きなプラスの効果をもたらす可能性のある優れた取り組みを表彰しました。2022年度はグローバルで20件の応募があり、イノベーション創出賞1件、奨励賞2件の　3件を表彰しました。この取り組みの実績も踏まえ、多様な価値観に対応できる今後のあるべき表彰制度を検　していく予定です。

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　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。

社員のエンゲージメント向上

社員の働く環境、組　状態および人事施策等は、社員のエンゲージメントに大きな影響を与えます。エンゲージメントが高いとされている社員が多い組　は、困難を乗り越えようとするレジリエントさを持ち、目　の達成力が高いとされています。帝人グループでは2021年度より全世界の社員（約19,500名）を対象にエンゲージメントサーベイを行い、会社や組　に対する意　や貢献意欲を把　しています。これにより各階層のすべての組　の状態と課題を見える化した上、特に最小の組　（部・課）ごとの改善施策を重点的に実施しています。

2021年度の全社のエンゲージメントスコア64に対して、具体的な改善施策を実施した結果、スコア改善につながった組　があった半面、さまざまな要因のためスコアが低下した組　もあり、2022年度は全体では前年度と同一スコアとなりました。

今後は、すべての事業本部・機能組　で毎年スコアを1%改善することを目　として、従来の取り組みに加えてベストプラクティスを全社共有する等により社員エンゲージメントの向上を図っていきます。

女性活躍の推進

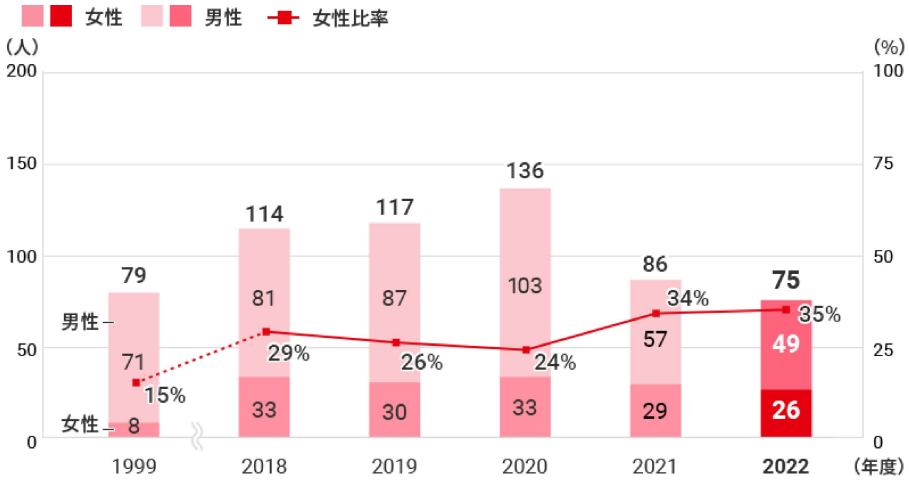
帝人グループは、2000年に女性活躍推進の専任組　を設置しました。それ以降、トップダウンで、「母集団の拡大」「ワークライフバランスの推進」「ダイバーシティ&インクルージョンの企業風土醸成」「女性のキャリア継続・キャリアップの支援」の4つの目的達成に向けた制度の創設、教育研修

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　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12期となる2022年度は20人が受講し、合　受講者数は246人となりました。その中でコア人財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　しています。

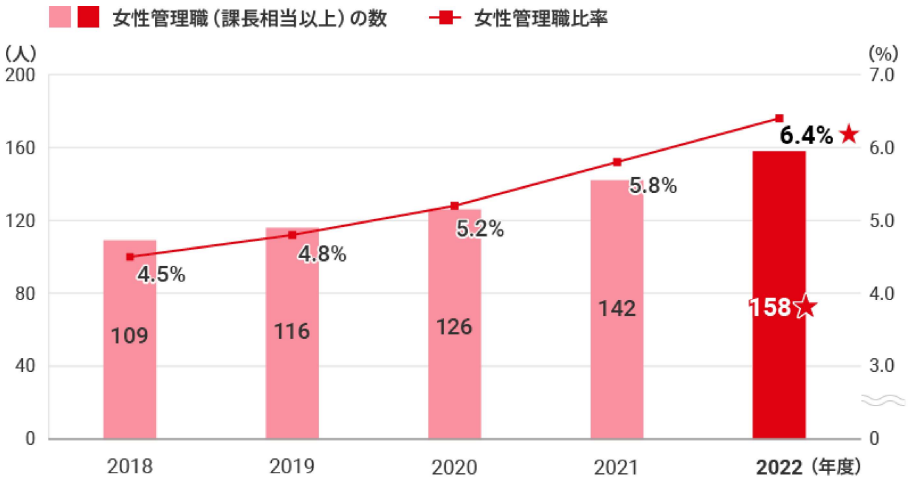
新卒総合職における女性採用数と割合の推



* 各年度4月1日の　用数を対象に集

* 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



* 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

男女間賃金差異

2022年度の国内グループ主要4社*の男女間賃金差異は、61.3%★（正社員70.7%★、パート・有期社員37.7%★）となりました。帝人グループでは、同等級、同職務における男女間の賃金の差異は設けていませんが、女性活躍推進法に基づく雇用管理区分では、次の理由から男女の賃金差異が生じています。

正社員：給与の高い職掌における男性比率が高いこと、時間外勤務・単身赴任・家族手当など男性に支給される手当金額が大きいこと、さらには、育児に　う休業・短時間勤務が男性は少ないことが主な差異要因です。

パート・有期社員：パート勤務の女性社員と、定年再雇用制度に基づき継続雇用された男性社員で　成されています。定年再雇用者は定年時の役割等級に基づき賃金が決定されますが、パート勤務者は時給のため、賃金差異が発生しています。

これらの賃金差異の縮小に向けて、女性社員の母集団の拡大、女性管理職の早期育成とKPI設定による登用、男性の育児休業取得推進、性別役割分担意　の解消などに、継続的に取り組んでいきます。

* 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）

2022年度男女間賃金差異

	男女賃金差異		
	全労働者	正社員	パート・有期社員
帝人(株)	76.4%	79.2%	58.6%
帝人ファーマ(株)	45.8%	65.9%	29.5%
帝人フロンティア(株)	55.6%	57.4%	42.5%
インフォコム(株)	73.9%	76.4%	48.1%
国内グループ主要4社	**61.3%★**	**70.7%★**	**37.7%★**

* 対象期間：2022年度（2022年4月～2023年3月）
* 賃金：基本給、賞与、時間外労働手当のほか各　手当（通勤手当は除く）の合　額（退職手当は除く）
* パート・有期社員：パートタイマー、嘱　等（派遣社員は除く）
* 海外出向者：出向先が実質的な賃金を負担しているため集　から除外しています

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　は、他の職　と比べて女性社員同士が部署内をはじめ組　の枠を越えて相談や連携がしづらい状況にあります。2022年度は、特に女性が少ない職場において1 ON 1ミーティングを開始し、就業環境や各　制度、キャリア展望について「現場の声」を直接ヒアリングし、モチベーション向上や今後の女性活躍推進施策につなげるよう取り組みました。また、女性社員がより安心して勤務できるよう、女性トイレに生理ナプキンを無料設置するプロジェクトも始動しています。

2021年度に続いて、内閣府主催の「リコチャレ」を開催するにあたり、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、広範なネットワーク形成につながっています。

社員の中には、配偶者の海外転勤によりキャリアを中断しなければならない社員もいます。そのような場合にも、キャリア継続ができるよう「配偶者海外転勤同行休職制度」を設け、最長3年間の休職が取得可能になっています。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　画を公表します。

	行　計画	情報公表の項目
帝人（株）	（PDF：127KB）	（PDF：92KB）
帝人ファーマ（株）	（PDF：125KB）	（PDF：93KB）
帝人フロンティア（株）	（PDF：62KB）	（PDF：81KB）
インフォコム（株）	（PDF：219KB）	（PDF：164KB）

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　・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、　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。2022年度末までに15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、2022年度はグループ49社合　で54人★の定年者を継続雇用しています。

障がい者の雇用

2023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30社合　の雇用数*は276人★で、法令で定められた268人を上回っています。一方で、各社別の法定雇用数については、16社★が未達となっています。2023年度は、引き続き各社の活躍事例の共有化や関係者への意　付けを図り、各社別でも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。2022年度は、岩国地区での清掃業務の受注や日野地区での清掃業務拡大の目途をつけ、また、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　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　・性別・価値観・発想・経験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、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　しています。

また、2002年からダイバーシティ意　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。2023年度の最新号では、「なぜ帝人にD&Iが必要なのか？～今、改めて考える多様な人財活用の意義」をテーマにCEOと女性の社外取締役の対談を巻頭特集として取り上げました。D＆I推進はレジリエントな組　を築いて、長期ビジョンを実現するための必要な手段であることをトップメッセージとして改めて明示しました。

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ての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　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。2022年度には、LGBTQを理解するための映画上映会や当事者を招いた講演会を開催しました。このような取り組みを評価いただき、2021年度に続いて2022年度もWork with Pride ではGOLDを、「D&Iアワード2022」では最高評価の「ベストワークプレイス」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
Gold 2022

D&I AWARD
BEST WORKPLACE
for diversity & inclusion
2022

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　再　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月以降、人財に関する課題にグローバルで対応するため、欧州、米州、APAC、中国の各領域に地域人事ダイレクターを配置し、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、地域共通の人財開発等の取り組みを実施しています。

2019年度、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を　築する「海外実務研修制度」を立ち上げ、2022年度は日本から海外への派遣者に加えて、海外（ドイツ）から日本への派遣者も含めた7名が研修に参加しました。

国内におけるグローバル人財の採用

2022年度に実施した大学生向け自社セミナーに外国籍の学生も参加いただくなど、グローバル人財の獲得に努めました。2023年度の新卒総合職入社者として外国籍学生の　用はなりませんでしたが、海外在　経験者3人を迎え入れることができました。

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　な雇用関係継続のための努力
2. 成果・職務・能力を重　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　的支援
5. ダイバーシティの尊重

帝人グループ人事戦略

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

性別・国籍・経験・価値観を問わない多様な人財の活用促進

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

リーダーシップ開発プログラム（コア人財の育成）

2020年度、「Power of Culture Project」での　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　しました。このプログラムには、戦略的なアサインメント、人財の適正な評価、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。

2022年度も引き続き、コア人財11名に対し、経営陣によるメンタリングセッションを実施しました。経営陣がメンターとなり、自身の経験や知見に基づく多角的な助言等を通じて、メンティの今後のキャリア形成や経営マインドの醸成を図りました。

コア人財研修への海外人財選抜数の増加

帝人グループでは、将来を担うコア人財の育成に向け、次のプログラムを実施しています。2021年度以降、STRETCH ⅠとSTRETCH Ⅱでは出身国を問わずあらゆる国の人財が英語を共通言語とした同じ研修を受講する仕組みを導入しています。

1）「STRETCH Ⅰ」、「STRETCH Ⅱ」

「STRETCH」とは「Strategic Executive Team Challenge」の略で、海外を含むグループ会社の社員を対象に行っている、グローバルな舞台で活躍できる人財を育てるグループコア人財育成プログラムです。2022年度は、「STRETCH Ⅰ」は部長相当前後の候補者を対象に5名、「STERETCH Ⅱ」は課長相当前後の候補者を対象に21名が選別研修に参加しました。

2）JuMP

「JuMP」とは「Junior Management Program」の略で、コア人財の候補者を育成する3年間の選抜研修プログラムです。2022年度よりJuMPは日本国内コースと海外コースをそれぞれ隔年で開催する形に変更し、　せて研修もオンラインと対面のハイブリッド方式としました。2022年度は日本国内コースの新規選抜29名、選抜2年目26名、海外コースは選抜2年目の15名が受講しています。

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　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　の場になっています。

2022年度は日本83名、欧州15名、米国20名、中国24名の　142名が本研修を受講しました。

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　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　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、　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　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。

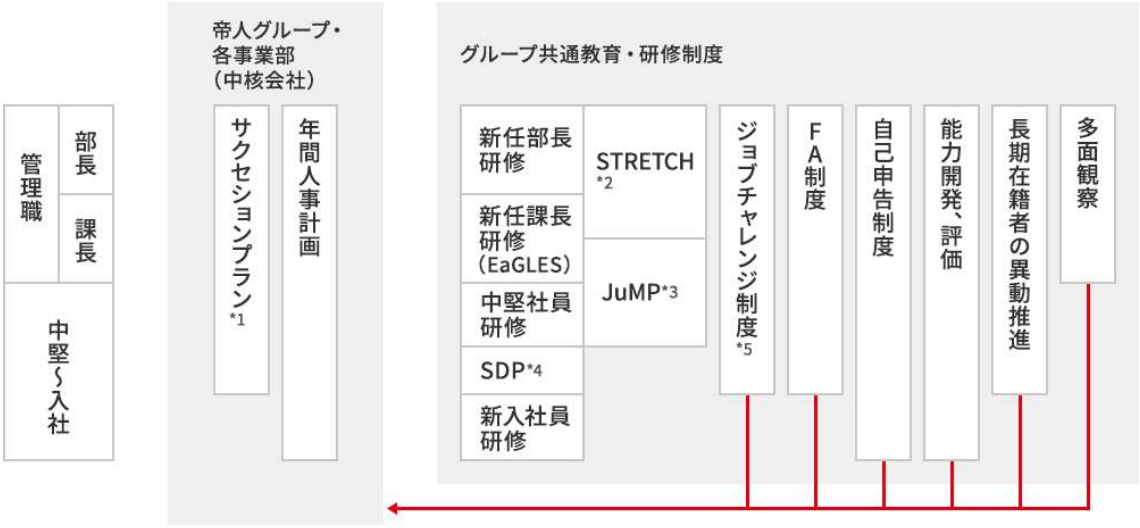
人事異動では、客観的で透明性の高い異動を実現するための「年間人事　画」を、国内外のグループ会社で策定。国内グループ会社では、自己申告制度も備え、本人の意向を尊重した配置・異動となるように努めています。加えて、グループ内公募制度（ジョブチャレンジ制度）を1988年に日本企業としていち早く制定し、2022年度はこの制度を用いて22名が異動しました。

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、2022年度はこの制度を用いて7名が異動しました。

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　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。2022年度の調査対象は国内グループ27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　サクセションプラン：事業継続の　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財育成プログラム

*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：人財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

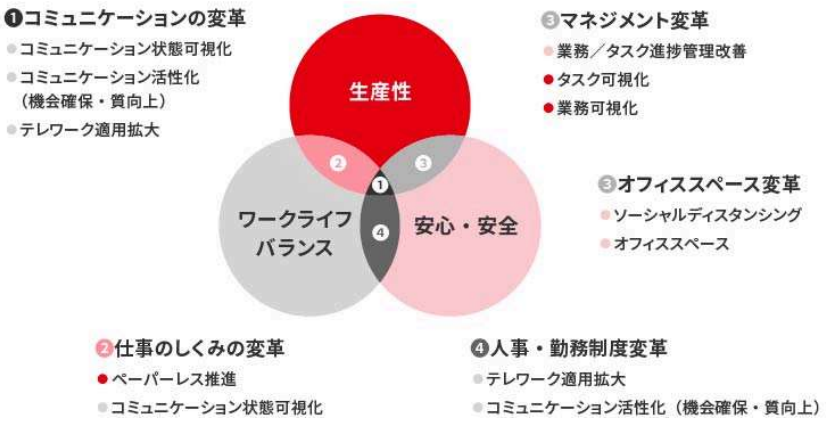
働き方改革とワークライフバランス

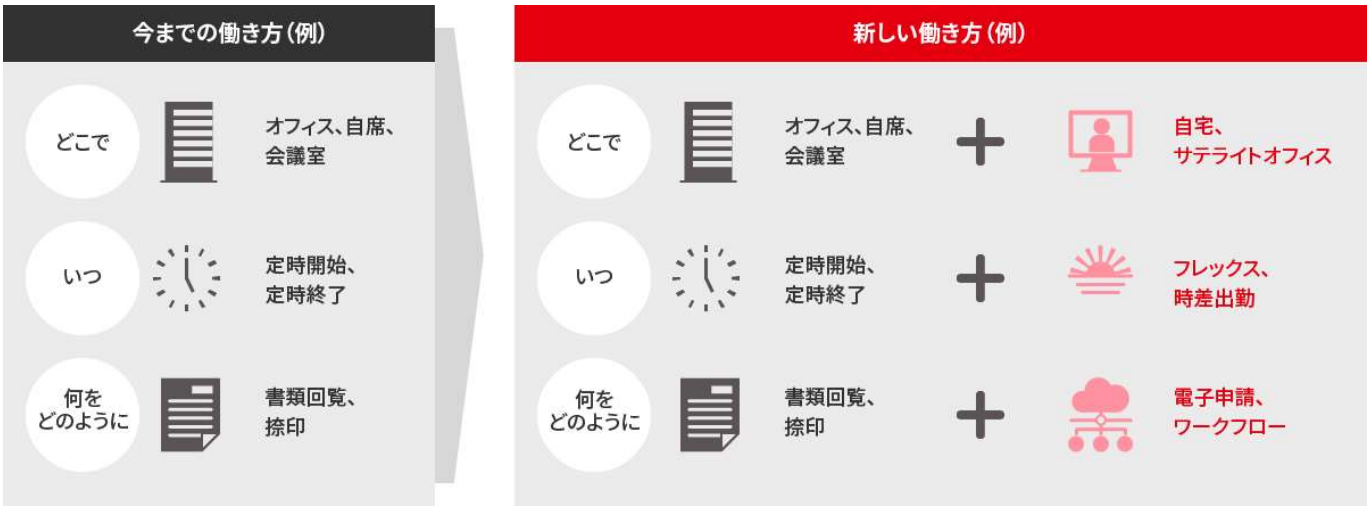
ダイバーシティ&インクルージョンの主要アクションの1つに働き方改革を掲げ、適切な労働時間管理や、多様な人財・働き方に対応できる柔軟な人事・処遇制度設　を推進しています。

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年度のペーパーレス活動を通じた紙の使用量50%以上の削減に続き、2022年度はコロナ禍後の旧来業務への回帰を防ぐため、複合機の利用状況データを統合する基盤とそのデータから紙の出力状況を可　化するBI（Business Intelligence）システムを　築し、より詳細な利用実態を把　できるようにしました。これにより、個別具体的な施策の迅速な実施が可能になりました。また、契約書の電子化を進めるため、電子契約システムの利用ガイドラインを定め、全社導入を展開しました。





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　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」を導入ています。

2020年度からはCOVID-19感染拡大防止のため、このテレワーク制度を臨時措置として拡大活用しており、2022年度も引き続き①1カ月70時間の上限を　廃、②テレワーク手当の支給、③新卒新入社員・派遣社員など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ました。

なお2023年5月以降のコロナ禍後でも、育児や介　といった事情を抱える社員はテレワークの上限時間を外しています。

今後もテレワーク制度と職場でのフェイス・トゥ・フェイスでのリアルコミュニケーションを効果的に組み合わせ、組　の生産性をさらに高めつつ、働き方の柔軟性を高めることで社員一人ひとりが持てる力を最大限に発　できるように努めていきます。

し

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。2023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。

2022年度は「男女で取り組む女性の　康促進」や「がん治療と両立」に関するセミナーを開催し、当事者とその上司だけでなくその家族にも参加を呼びかけました。

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　気治療等短時間勤務制度を導入し、がんをはじめ様々な　気に罹患した社員や、不　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。

2022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14.1時間★（2021年度より0.5時間増加）、年次有給休暇取得率は82%★（2021年度より6ポイント増加）でした。2023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　準化、会　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　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　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

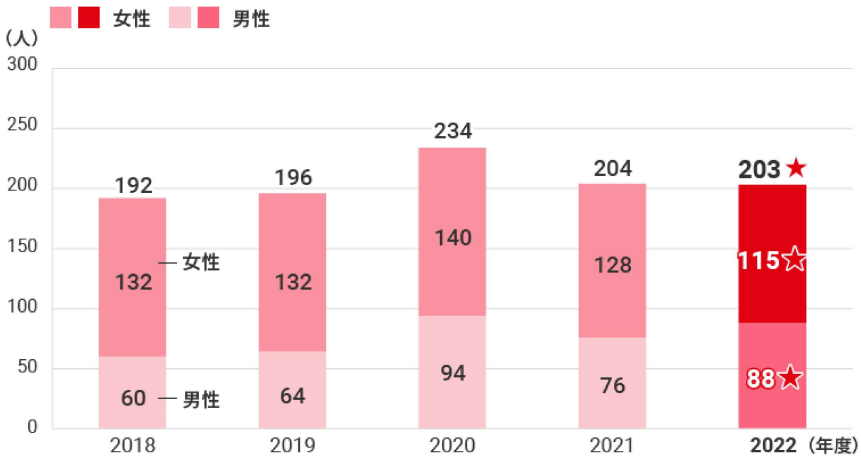
国内グループ会社では、育児休業のとりやすさは働きがいや生産性の向上につながると考え、様々な施策を実施しています。従来、　娠中や産休前後の女性社員への対応マニュアルを作成し、上司の理解と円滑なコミュニケーションを促しているほか、男性社員の育児休職取得を促進するため、「次世代育成支援対策推進法（改正次世代法）に基づく行動　画」に、育児休職取得を促進する啓発活動などを盛り込み、実践しています。

2022年10月には、育児・介　休業法改正タイミングに合わせて、男性の育児休業の取得をさらに促進するため、育児のために有給で休める積立年休の日数を10日間から55日間に拡充し、生　に対する不安の解消を図りました。また、社員への啓発活動として、社長が自らの育児経験を紹介し、育児が大変な時期に家族と過ごす経験が結果的には仕事へポジティブな影響を生むことをトップメッセージとして配　しました。

2022年度に国内グループ主要4社で育児休職を取得した者（育児目的の休暇取得者も含む）は203人★でした。そのうち、男性社員の取得者は88人★で、女性社員の取得率との差が少しずつ縮小しています。今後も、子どもを持つ前から育児休職取得の　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し、働きがいを感じられる職場風土づくりに努めます。

なお、育児休業、介　休業等育児又は家族介　を行う労働者の福　に関する法律施行規則71条の4第1号に定める方法により算出した2022年度の男性育児休業の取得率は、73%★でした。

育児休職取得者数の推



* 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　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　をしている社員だけでなく、近い将来介　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「わかるかいごBiz」を開始しました。

また、遠方にいる親族を介　する遠距離介　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　は、突然やってくることもあります。今後は、介　に対する備えと、介　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　者のサポートなどを置いた施策を展開し、介　と仕事との両立を支援していきます。

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　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　休業法」で定められた休業期間の「　べ93日」を大きく上回っています。また、介　短時間勤務、勤務開始・終了時間の調整などは、介　が必要な期間中ずっと利用できます。

2022年度の国内グループ主要4社を合わせた介　休職制度利用者数は5人★(うち新規3人)、介　短時間勤務制度利用者数は3人（うち新規1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　の両立をする現役世代の増加が予想されます。今後も意　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　休職制度利用者に介　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。2023年3月末現在、ボランティア休職中の社員は24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　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25のグループ会社であり、労働CSR指　（基礎指　）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（職位別／性別）

（3）　　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／性別／事由別）

（5）　定年後再雇用実績（職位別／性別）

（6）　役員人員（性別／日本国籍）

（7）　有期雇用人員（性別／日本国籍／嘱　／OB／パート）

（8）　育児休職／取得日数（平均・最長）／育児短時間勤務利用実績（性別）

（9）　介　休職／介　短時間勤務利用実績（性別）

（10）ボランティア休職取得者数（性別）

（11）看　休暇取得者数（性別）

（12）家庭事情による退職者の再雇用制度（性別）

（13）在宅勤務制度利用者数（性別）

（14）外国人労働者数（所属、国籍、性別、職掌、入社年月日）

（15）外国人研修生（技能実習生）受け入れ人数

（16）海外出向者数（日本人の海外企業への出向者）

（17）単身赴任者数（国内・海外）

（18）男女の賃金の差異（正規・非正規、性別、差異理由）

（19）女性活躍推進法の対応状況（行動　画の提出、公開項目）

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　・育児

（5）　介　・看

（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）　　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　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（職位別・性別）

（1）　在籍人員

（2）　平均勤続年数・平均年齢

（3）　　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、　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　の徹底と相互理解」を重　しています。労使会　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　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。また春季労働条件改定時にも、ベースアップや報酬の　論にとどまらず、今後目指していくべき人事諸制度の方向性や人材確保・社員の能力開発・モチベーション向上といった人事全般に関する課題を広く　論しています。

海外グループ会社では、労働組合やワークカウンシル（労使協　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　を重ねています。

帝人（株）、帝人ファーマ（株）と帝人労働　合（帝人グループで最大の労働　合）の労働協　　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　全なる発展と組合員の福　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　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　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　をとるよう徹底しています。

基本的な考え方

「Integrity=常に正しく行動すること」は、帝人のコンプライアンスの原点であり、企業理念「Quality of Lifeの向上」を実現するための最も基本的な行動姿勢です。

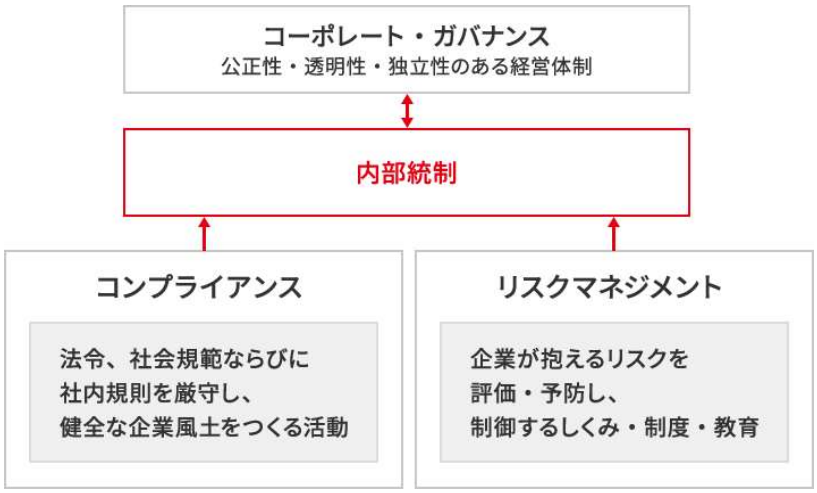
帝人グループは、事業活動が「常に正しく」行われるよう、取締役会の監督のもと、企業理念、行動規範およびグループ企業倫理規　等の実践を徹底しています。「コンプライアンス推進は　全な企業風土を形成する活動である」という考えから、法令遵守はもとより、社会規範にも　った誠実な行動を役員および社員に求めています。当社の代表取締役をはじめとする役員は率先垂範するとともに、当社および子会社の役員および社員に対するコンプライアンス教育・啓発を行っています。誠実な行動が尊重される企業風土を醸成することで、株主価値の増大や従業員満足度の向上を目指します。

コーポレート・ガバナンスガイド >

社員のエンゲージメント向上 >

内部統制システム　築の基本方針 >

コンプライアンスとリスクマネジメントの位置付け



帝人グループは、内部統制を支える要としてコンプライアンスとリスクマネジメントを位置付けています。 グローバル化が進み従業員の国籍や価値観の多様性が増している帝人グループの組　運営において、法令遵守だけでなく社会規範に照らして誠実に行動する姿勢を尊ぶ風土を醸成することは、帝人グループが企業理念の達成を目指す上で重要な経営課題のひとつです。

コンプライアンス推進の体制

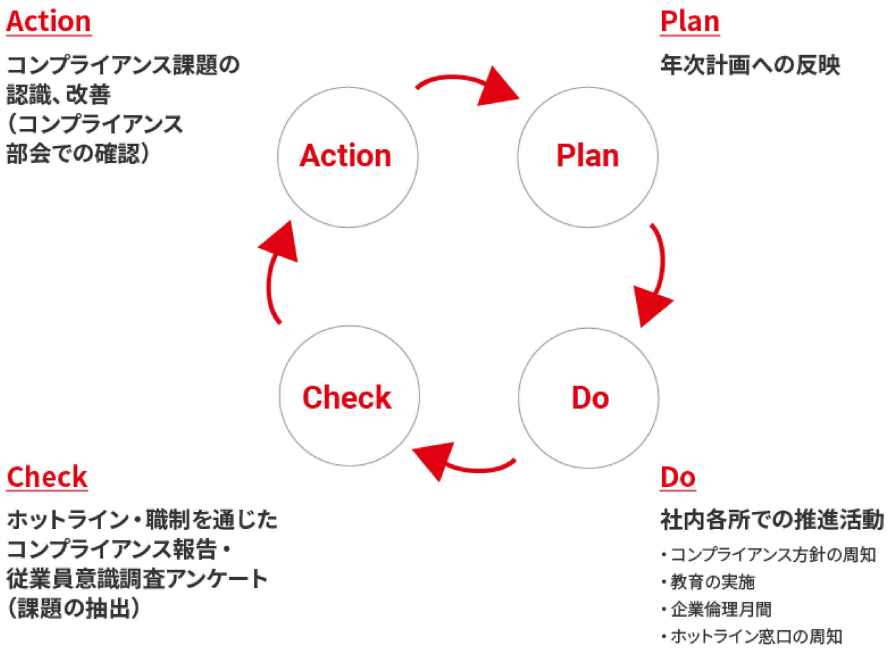
帝人グループ内のコンプライアンス・リスクマネジメントの方針を審　・共有する場である「グループCSR委員会」の作業部会として、サステナビリティ推進部長を部会長、各事業のコンプライアンス担当部署の責任者をメンバーとする「グループ・コンプライアンス部会」を設置し、帝人グループ内各所のコンプライアンス推進の確認を行っています。

さらに、各事業およびグループ会社各社では「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）」を選任し活動の実行を促しているほか、海外統　法人においてもコンプライアンス担当を選任して地域性に応じた活動を進めています。

こうした体制のもと、ホットラインや職制を通じたコンプライアンス報告および従業員意　調査アンケートを通じて帝人グループ内各所の課題を認　しています。認　した課題については、教育・啓発などの対策を帝人グループ内各所のコンプライアンス推進　画に反映させ実施しています。

このPDCAサイクルをコンプライアンス推進体制に適用することで、持続的なコンプライアンスの確保が可能となり、定期的な評価や改善活動を通じて、組　内でのコンプライアンス意　の向上や法令遵守の風土を醸成し、リスクの最小化を図っています。

コンプライアンス活動のPDCAサイクル



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　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　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　の自浄作用を働かせて組　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　成されています。

多様性を尊重する「Together」
環境・安全衛生を重　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年度に引き続き、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　しました。

動画は、行動規範　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。

2022年度は「人権の尊重」「公正・透明な商取引」「知的財産権の尊重・保　・活用」「取引先、関係先との付き合い」の4本を制作し社内外に公開しています。

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　務に関する法令・規則を遵守するため、　に対する基本的な規範として2022年4月に　務方針を定めました。本方針に従って適正に納　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　務方針（PDF：342KB）

企業倫理月間での全員研修

帝人グループは、毎年10月を企業倫理月間と定め、すべての役員・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。

2022年度の研修は、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」を教材に使用しました。企業倫理月間での全員研修の参加率は93%（国内97%、海外83%）でした（研修終了後のアンケート調査より）。

ポスターは、「心をひとつに　人財は多様に」を　語とし、行動規範に　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（　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、　16言語で作成しました。

従業員意識調査アンケートの実施

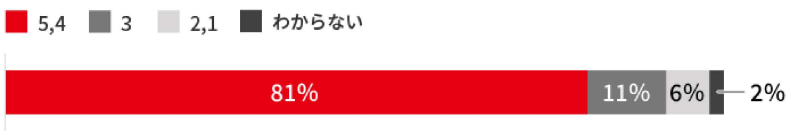
各国の帝人グループの役員および社員が企業理念や行動規範をどの　度認　し、どの　度行動に結びつけているかを把　し、今後のコンプライアンスの推進活動に活用するために、グローバルなアンケートプラットフォームを使用してコンプライアンスに関する従業員の意　調査を実施しました。2022年度は、帝人グループの役員および社員19,867名（IT事業を除く）を対象に実施し、59%が回答しました。

従来の企業理念や行動規範などの設問に加え、2022年度より、行動規範の「Integrity」に関連し、企業倫理ハンドブックに掲載する「コンプライアンス・リスク」（人権、競争法、プライバシー、　収賄、利益相反、データの誠実性等）の設問により意　調査を行い、各項目の回答を5段階で評価しています。

調査結果は、サステナビリティ管掌と各事業組　の長とが共有し、コンプライアンス課題の把　、組　内の風土づくりやコンプライアンス推進の施策検　に活用していきます。

従業員意識調査アンケート結果（声のあげやすさ）

私の職場では、問題の深刻さに関係なく悪い情報（ミス、品質異常、目　未達など）は躊躇なく報告できる



従業員意識調査アンケート結果（企業倫理意　度）

私の職場では、コンプライアンスに違反してまで達成した成果を評価しない

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および社員が企業倫理・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。2022年度は、新入社員研修は対面形式に戻り、Eラーニングを　用し、249人が受講しました。

（2）巡回研修

サステナビリティ推進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。2022年度は、日本国内で合　8回開催し、273人が受講しました。

この研修では、企業倫理・コンプライアンスを身近な問題として認　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。

2022年度は、アメリカでもTeijin Holdings USA, Inc.が巡回研修を合　18回開催し、770人が受講しました。

（3）推進責任者への支援

上期・下期のコンプライアンス部会開催前に、各事業のコンプライアンス推進責任者をサステナビリティ推進部が訪問し、全社的なコンプライアンスの状況・課題を共有して、各事業組　が講じるべき推進の方向性を　論しました。

（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。

ホットライン窓口の運営

帝人グループにおける非違行為を役員、社員および取引先が直接通報できる手段としてホットライン窓口を運営しています。重大なリスクとなり得る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。また対応が終了した通報事象について情報を一般化し、プライバシーに配慮した上で、半期ごとにイントラネット上に公表し、社員の意　向上につなげています。さらに、内部通報制度の運用状況を定期的に取締役会に報告し、監督を受けています。

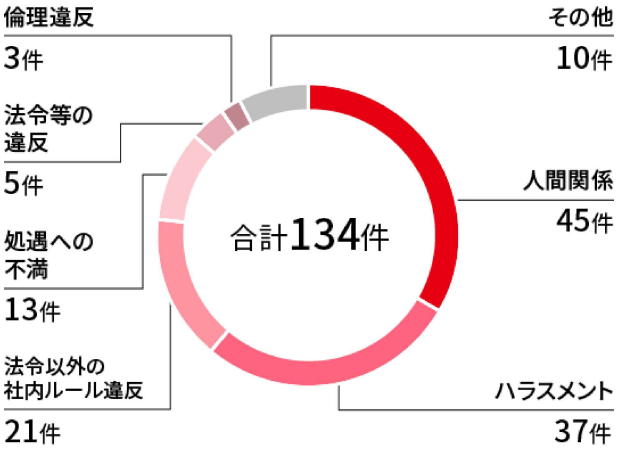
1999年にすべてのグループ会社社員を対象としたホットライン窓口を開設しました。現在、国内の帝人グループの組　で働く人は誰でも利用可能です。2006年からは社外取引先向け窓口をウェブサイトに設けています。これに加え2013年度からは、毎年10月の企業倫理月間に、「企業倫理意見箱行き」の直送封筒を国内グループ企業の社員全員に配付しています。

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ホットライン窓口を設置し、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.がホットライン窓口を設定して、各社および傘下のグループ会社の役員、社員からの相談・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、社員が、所在地の言語で帝人グループ本社の通報窓口に直接通報できるグローバルホットライン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サステナビリティ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、社員の啓発や予防的見地より、社員からの相談・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。



2022年度国内・海外を含めた内部通報の件数

2022年度の規範違反

2022年度までに寄せられた内部通報や職制報告案件のうち、調査の結果、規範に違反した事実が認められ、適正な措置がとられた件数は以下の通りです。

汚職・不正又は　収賄	0件
差別又はハラスメント	4件
顧客情報の侵害・漏洩	0件
利益相反	0件
マネーロンダリングまたはインサイダー取引	0件
その他	13件
合計	**17件**

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　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　」の下、それに整合する「安全保障輸出管理規　」「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。
実行体制は事業本部と本社に専門スタッフを置く二重の管理体制を　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本部へ周知すると共に、定期的な教育の実施や社外の実務能力認定　験の受験推進によってレベルアップを図っています。

「中期経営　画2020-2022」の終了年度である2022年度は、事業本部の委員で　成するグループ安全保障輸出管理会　において、次期中期経営　画期間の課題を特定し、激変する安全保障環境に対応するため、特に体制・人財面の拡充に向けて取り組みを開始しています。

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　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に価値を提供し、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を統合的かつ効率的に把　・評価・管理し、グループ経営に活かす組　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　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　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　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　画等の審　・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　・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」についてはサステナビリティ管掌が担当し、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　・確認するとともに、グループ全体で統一的な対応指針が必要なリスクへの対応を推進しています。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。

「収益性改善に向けた改革」によるリスクと対応

外部環境変化のスピードが加速し、同時多発的に発現するリスクに対し、レジリエントに対応するために、2023年度より、経営判断・実行を迅速化すべく、経営体制の変革を図っています。具体的には、事業本部をCEO直　に集約し、組　階層をフラット化し、本社による事業戦略・　画の立案やモニタリング力を強化するとともに、事業本部長に決定権限のさらなる委　を行い、実行の迅速化とリスク管理の両立を図ります。また、「収益性改善に向けた改革」におけるリスクについては、経営戦略リスクとして重点管理します。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関するリスクと対応

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、特に炭素　維における航空機向け需要は大幅に遅　しました。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　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　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継続して実施した結果、航空機向け需要の回復とともに収益性が改善しています。また、2022年3月末より始まった中国のゼロコロナ政策によるロックダウンに起因したサプライチェーンの　乱、自社・顧客製造拠点の稼働停止などの影響やその後に続く低調な需要の状況を注　しました。

地政学リスクに関する対応

ロシアによるウクライナ侵攻をはじめとし、北朝鮮情勢、台　情勢等グローバルな地政学リスクの高まりを踏まえ、グループ緊急対応体制、緊急退避プログラム、人道的支援等を整備するとともに、直接的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。

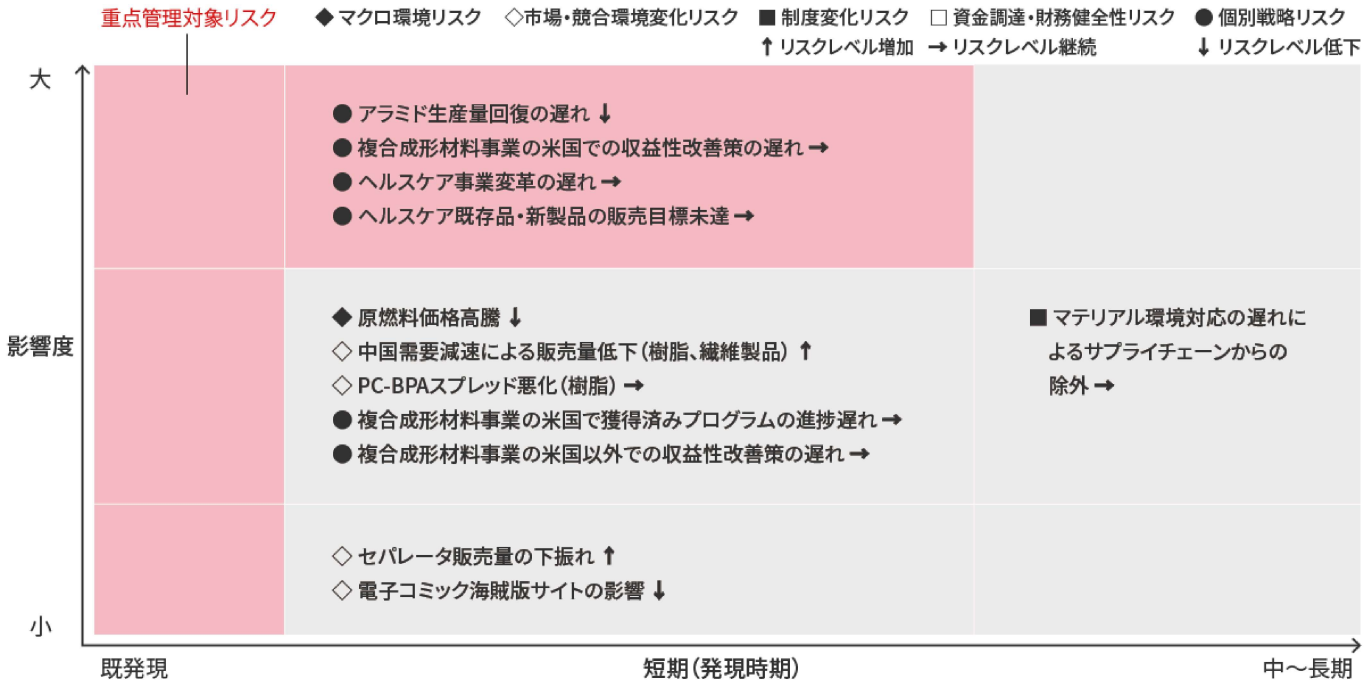
認識しているリスク

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・分析と対応方針

経営戦略リスクは、「マクロ環境」「市場・競合環境変化」「制度変化」「資金調達・財務　全性」「個別戦略」の5つのカテゴリーに分類し、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、経営戦略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。特に2023年度は、前年度の活動レビューを踏まえ、リスク管理体制の改善点を抽出し、また、「収益性改善に向けた改革」の進　を含み、重点管理対象と位置づけたリスクについては、より一層のモニタリングとリスク発現時の対応の強化を図ります。

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

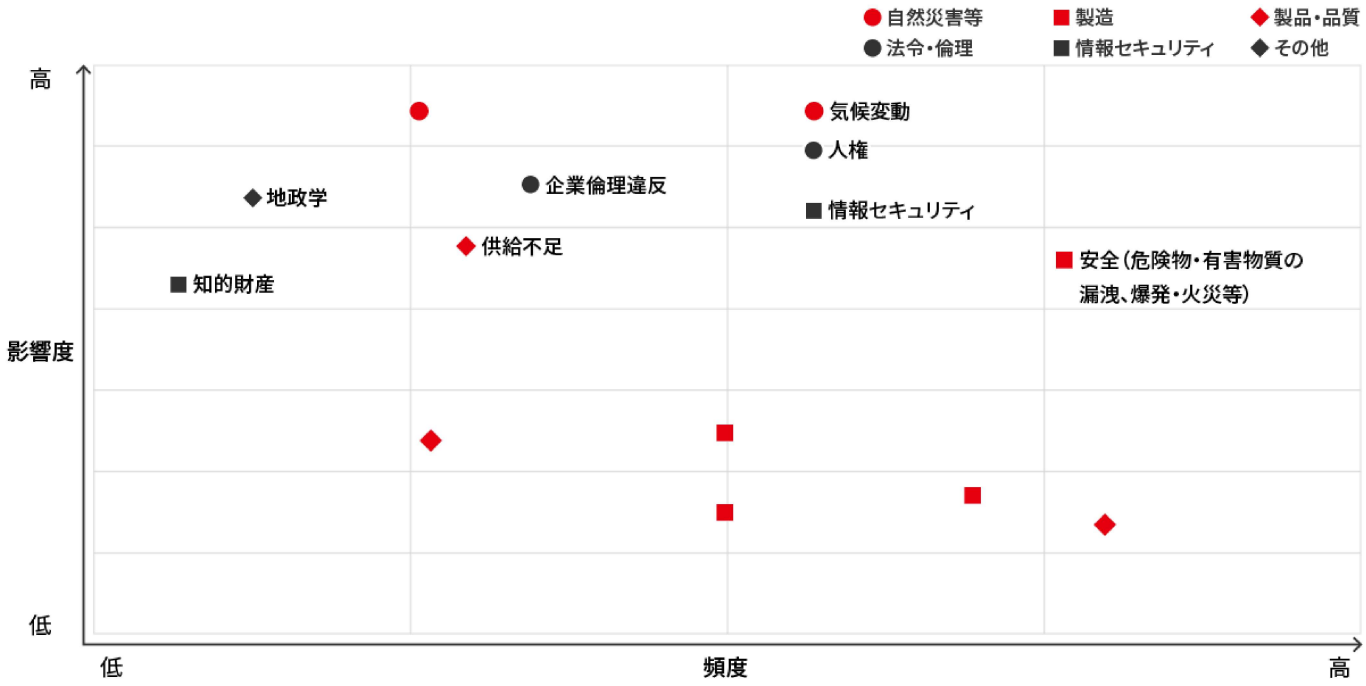
リスク項目	リスク概要	基本的な対応方針
マクロ環境リスク	• 各国・地域の景気動向や経済状況、主要な供給先である自動車・航空機市場の動向による販売量の変動 • 原燃料価格変動によるコスト変動 • 外　建て取引の財務諸表への反映および海外連結子会社の財務諸表の円換算等で必要となる為替レートの変動（対米ドル1円の円高の場合、営業利益で約3億円／年の減益影響） • 金利の変動による支払利息の変動	業績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性のあるものを中心に抽出し、アセスメントを実施しています。 原燃料価格は適正在庫水準の確保、長期契約による　入価格安定化や適切な販売価格政策、為替レートは為替予約取引等の活用や海外投資に対する現地通　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。
市場・競合環境変化リスク	• 競合環境の変化による需給　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　の停滞等のサプライチェーンの　乱がもたらす需給　造の変動	各国・地域における環境規制や保　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ィンジェンシープランを作成するとともに、予兆も含めモニタリングを継続し、戦略の変更等早めの対応ができるよう準備しています。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　に努めています。
制度変化リスク	• 温室効果ガス　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　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	

リスク項目	リスク概要	基本的な対応方針
資金調達・財務健全性リスク	・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　所得の予測・仮定が変更されることで繰　　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　　金資産の減額	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　全性に配慮した最適資金調達を検　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　　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　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。
個別戦略リスク（「収益性改善に向けた改革」を含む）	・収益性改善の　画に対し、遅れや実施困難な状況により　画から乖離 ・戦略に適合する案件が　索できず、設備投資・M&Aの実施が不可となる、もしくは遅 ・研究開発費の投入に対し、研究開発の成果が目　から大きく乖離	画の進　に対するKPIを設定しモニタリングを実施することで、　画からの乖離を管理しています。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　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。

業務運営リスクの抽出・分析と対応方針

業務運営リスクは、「自然災害等」「製造」「製品・品質」「法令・倫理」「情報セキュリティ」「その他」の6つのカテゴリーに分類の上、「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」「人権リスク」「情報セキュリティリスク」「地政学リスク」「安全リスク」の5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　み

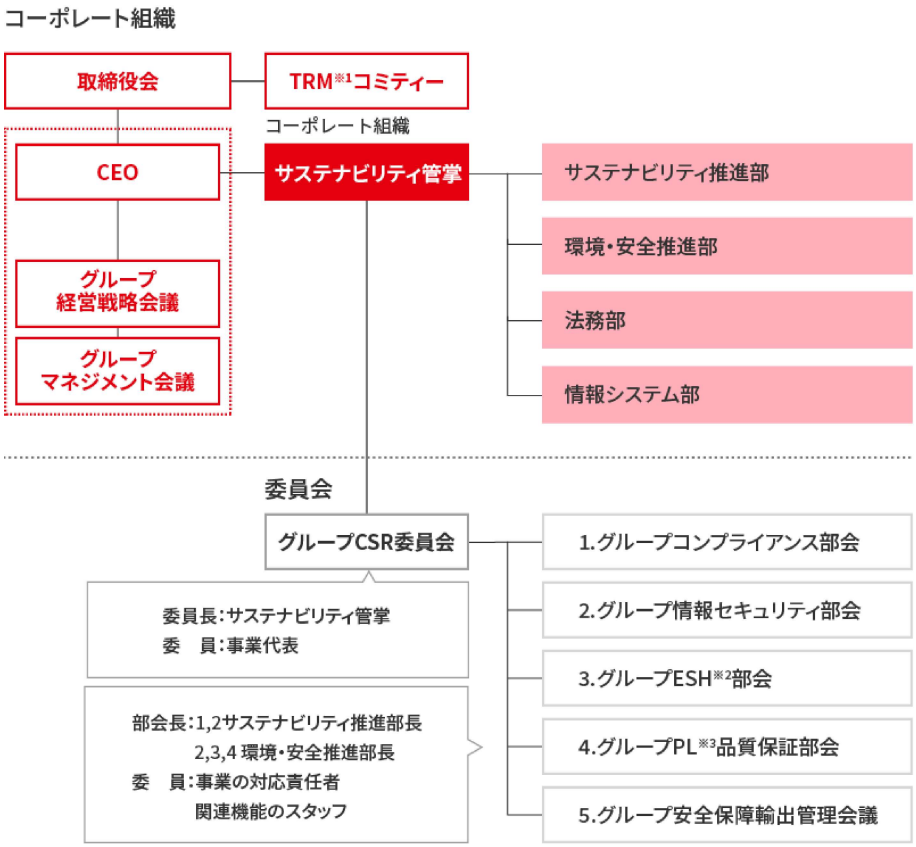
リスク項目	リスク概要	関連するマテリアリティ*	対応策	頻度	影響度
気候変　リスク	・気候変動に　う制度変更等に対応できない場合、事業継続に支障をきたす可能性 ・気候変動に　う自然災害の発生、例えば、マテリアル事業においては自然災害による物　の　乱、サプライチェーンへの影響、エネル	1	気候変動を起因とする各事業における関連リスクを網羅的・体系的に把　し管理するものとし、各事業の気候変動リスク棚卸しとリスク管理PDCAの深化を図ります。また、具体的な事業への影響が経営戦略リスクに相当するものについては、経営戦略リスクへの対応策として取り組みます。	中～高	大

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	影響度
	ギートランジションによる原燃料価格高　等				
人　リスク	• 従業員の人権を侵害するさまざまな事象に会社が適切に対応しない場合、従業員の維持・　用に支障をきたし事業継続が困難になる可能性 • 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	5	人財　出につながり得る人権に係るリスクを把　し、体系的に管理します。また、取引先による法令遵守にとどまらず、ソフトロー対応状況までを 、当社の一貫した方針・ガイドラインのもとに把　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	大
情報セキュリティリスク	• 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 • 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	5	情報資産・営業秘密の管理・　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　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	大
地政学リスク	• 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　・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	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でき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	大
安全リスク	• 職場の安全確保が十分でない場合、操業の中断、生産性の低下が起き、従業員の維持・新規確保が困難となることで、事業性が悪化したり、事業継続ができなくなる可能性	5	帝人グループの安全基準を確実に各拠点に　透し、事故が多発している拠点に対して全社的な支援を行います。	高	大

* マテリアリティ　1：気候変動の　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　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

「業務運営リスク」についてはサステナビリティ管掌が担当し、以下の体制のもとで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。各事業本部、グループ会社等が行う個別のリスク管理状況を全社横断的に把　・確認するとともに、グループ全体で統一的な対応指針が必要なリスクへの対応を推進しています。



※1 トータル・リスクマネジメント
※2 Environment(環境保全)、Safety(安全・防災)、Health(健康)
※3 Product Liability(製造物責任)

業務運営リスクマネジメント活動

2022年度は、帝人グループとして重点的に取り組む必要があるリスクである「グループ重大リスク」として、引き続き「気候変動リスク」「人権リスク」「情報セキュリティリスク」「地政学リスク」「安全リスク」に注力し、各管掌を中心に対応方針、対応策の展開を開始しました。

また、通常のリスクマネジメントプロセスとして、リスクアセスメント（7-9月）およびサステナビリティ管掌レビュー（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　し、確実な対応が取れていることを確認しています。これらの活動は年2回のTRMコミティーでのレビューを経て取締役会へ報告されています。

このほか、リスクマネジメント関連規　・体制の体系整備を進めています。従来のリスクマネジメント規　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　念を「グループリスクマネジメント規　」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」*を導入しています。

* 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　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。

事業継続計画（BCP）、事業継続マネジメント（BCM）の状況

事業継続マネジメントの状況

帝人グループでは、大規模災害や不測の事態が生じた場合でも事業を継続できるよう、また万一中断しても可能な限り短期間で再開することができるよう、事業継続　画を策定し、事業継続マネジメントに取り組んでいます。2022年度は、COVID-19の拡大を経て定着してきたリモートワーク環境下でも速やかに対応体制を取るための検　を開始しました。

自然災害への対応

2022年度における国内での地震や風水害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。2022年9月に発生した台風14号により一部事業所で　水や強風による屋根板等の破損がありましたが、人的被害や操業への影響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酸素濃縮器使用患者の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。2022年度は、広域大規模災害を想定した本社における緊急対応の訓練を実施しました。

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。

サステナビリティ

情報セキュリティ・個人情報保

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　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　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　化する個人情報保　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　法制に適切に対応*しています。

* EU一般データ保　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　築を進め、情報セキュリティ部会を通じて具体的な取り組みを推進します。各部署でIT責任者、個人情報保　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　監査を実施しています。

2022年度の帝人ネットワークに対するウイルス感染の恐れがあるサイバー攻撃件数は、前年度比で増加しましたが、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　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　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　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　先の管理を行う対応を検　しています。
- 個人情報保　への適切な対応
  「帝人グループグローバル個人情報保　タスクフォース」を中心に欧州、日本、中国、タイ等への法対応に取り組み、「個人情報保　責任者」体制を通じて各施策の徹底を図っています。2022年度は欧州にてGDPRが改定されたことを受け、各　コンプライアンス文書の見直しを行いました。また、中国での個人情報保　法対応に必要な体制整備を行いました。

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　（Health）を全ての事業活　に関わる重要な取り　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。

グループESHマネジメント体制

ESH（環境、安全・防災、　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　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　し、グループ内への展開を図っています。
事業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、サステナビリティ管掌による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。

2022年度は、COVID-19の影響により実施を見送りました。2023年度は、講座開催を検　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は事業本部ごとに任命されたESH委員長が、ESH監査Bはサステナビリティ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　要

	監査の概要	監査者	2022年度監査実
ESH監査A	生産現場におけるESH監査	事業本部ESH委員長	25拠点 （国内14、海外11）
ESH監査B	事業本部などの監査結果の監査	環境・安全推進部長	19件 （複合事業所2件、事業本部12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。

2022年度は、1級に68人、2級に37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。

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　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　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本部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、年度末にサステナビリティ管掌が監査しています。

防災診断の実施

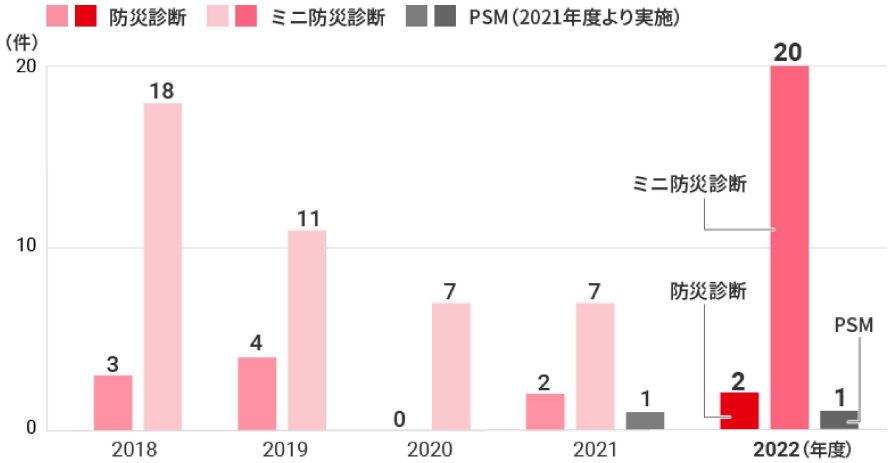
帝人グループでは、自主基準に基づく「防災診断」（1980年から）と「ミニ防災診断」（2008年から）を実施しています。

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。2022年度は、　脂事業本部の一部の工場に「PSM」の導入を図りました。

「防災診断」および「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。2022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。2022年度は、6事業所内の20の危険場所で実施しました。

防災　断件数の推

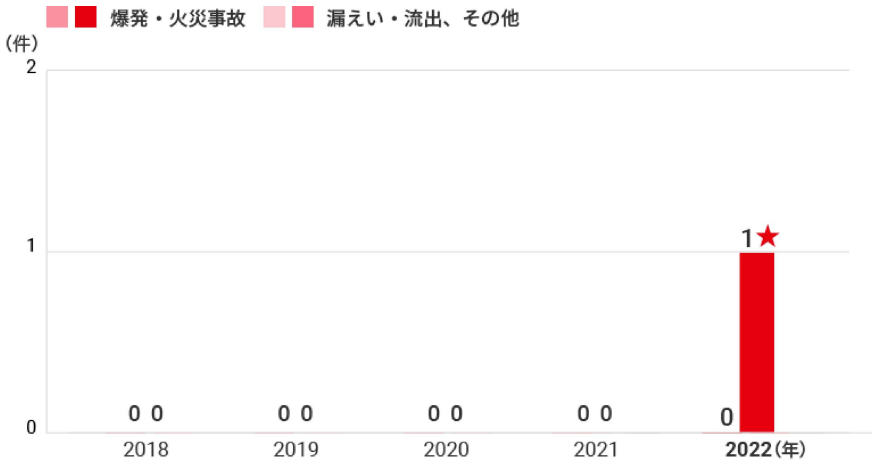


そのほかの重大事故ゼロを目指した活動

「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・　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。2022年度は、Teijin AramidのDelfzijl工場にて火災事故が1件発生し、人的被害はなかったものの設備被害により生産に大きな影響を及ぼしました。

重大事故発生件数の推

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継続して実施しています。



* 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　出等を　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　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。

岩国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。

2022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（揖斐川事業所）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・安全生産　準化）の適合証明取得を進めています。

2023年3月末時点で、取得推奨事業所のうち70%にあたる合　38の事業所・工場が認証を取得しています。

国内 （11社、17事業所・工場）	帝人（岩国、松山、三島、揖斐川、三原） 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） 帝人ファーマ（岩国） 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 （15社、21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（浙江）、南通帝人*(南通)、日岩帝人汽車安全用布*(南通)、帝人汽車用布加工*（南通）、帝人（中国）　維商品開発*（南通） タイ：Teijin Corporation (Thailand)(Ayutthaya)、Thai Namsiri Intertex (Weaving：Chacheongsao、Dyeing：Samutprakarn)、Teijin (Thailand)(Ayutthaya)、Teijin Polyester (Thailand)(Pathumthani) ドイツ：Teijin Carbon Europe (Heinsberg) スペイン：Esteve Teijin Healthcare (Castelldefels) ポルトガル：Teijin Automotive Technologies Portugal (Leça do Balio、Palmela) チェコ：Teijin Automotive Technologies Czech (Čejetice、Čejetičky、Milovice)

* 安全生産　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　・清掃・清潔・躾）、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　」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　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　体、ESH推進委員会などの独自の活動により情報共有と協　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

2022年度（4月～3月）は、2件の回転体休業災害が発生しました。

重篤な災害になる可能性が高い、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、多角的な　点での原因の究明、より具体的で有効な再発防止に努めています。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。

2023年度は、依然として休業災害の大半を占める作業・行動に起因する災害発生を抑制するため、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　付けを行うとともに、特に作業経験の浅い未熟練者への対策に取り組んでおり、海外事業への展開も進めています。

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　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。

VR技術を用いた安全教育

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　う労働災害の情報は、すべてイントラネットで公開し、同　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本部にて特別監査を実施し、現地で要因と状況を把　した上で、再発防止対策の進　や改善点の有無を確認しています。

2022年度（4月～3月）に発生した回転体休業災害1件については、事業本部による特別監査の対象とし、同様な災害の再発防止対策を徹底します。

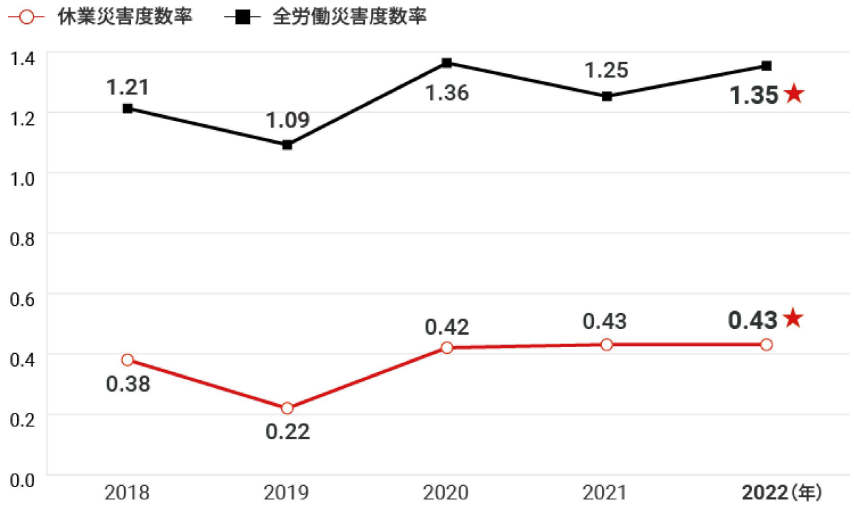
労働災害発生状況

2022年（1月～12月）は、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（請負社員含め過去5年間死亡災害ゼロ）。

2022年（1月～12月）の全労働災害度数率*は1.35（国内0.86）となり、目　の「1.0以下」を達成することができませんでした。

* 全労働災害度数率は、100万労働時間当たりの従業員休業と従業員不休業の全災害者数を示す（1月～12月で算出）。従業員は、社員、嘱　、パート、派遣社員を含む。2022年より保証対象

休業災害度数率及び全労働災害度数率



* 休業災害度数率は、100万労働時間当たりの休業災害者数を示す（1月～12月で算出）

* 全労働災害度数率は、100万労働時間当たりの従業員休業と従業員不休業の全災害者数を示す（1月～12月で算出）。従業員は、社員、嘱　、パート、派遣社員を含む。2022年より保証対象

* 2024年1月に全労働災害度数率の2021年度数値を修正

サステナビリティ

健康経営

社員のこころとからだの健　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　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　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　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「　康」を考える機会とするために「　康経営ハンドブック」を作成し配付しています。社員が究　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　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　康経営を実践している企業として、　康経営優良法人にも7年連続して認定されました。

帝人グループ健　経営宣言

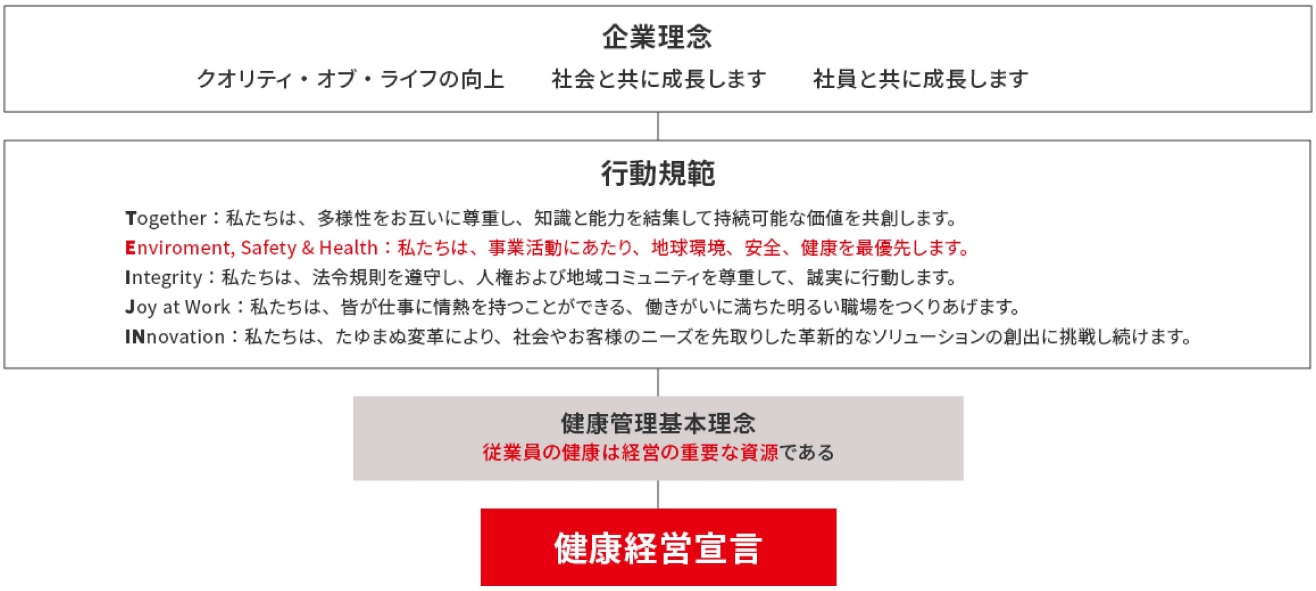
帝人グループは、社員が究　の経営資源であると考えています。
会社の持続的な成長のためにいきいきとした社員・活力のある職場づくりを推進し、社員の心身の　康増進に積　的に取り組んでいきます。
同時に、帝人グループは事業活動を通じて、世界の人々の　康に貢献し、クオリティ・オブ・ライフの向上に努めます。

（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　康管理に戦略的に取り組んでいます。

健　経営方針



康経営戦略マップ（PDF：352KB）

健康経営の推進体制と今後の方向性

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　康保険組合および産業医、産業保　スタッフと連携し、　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　の改善

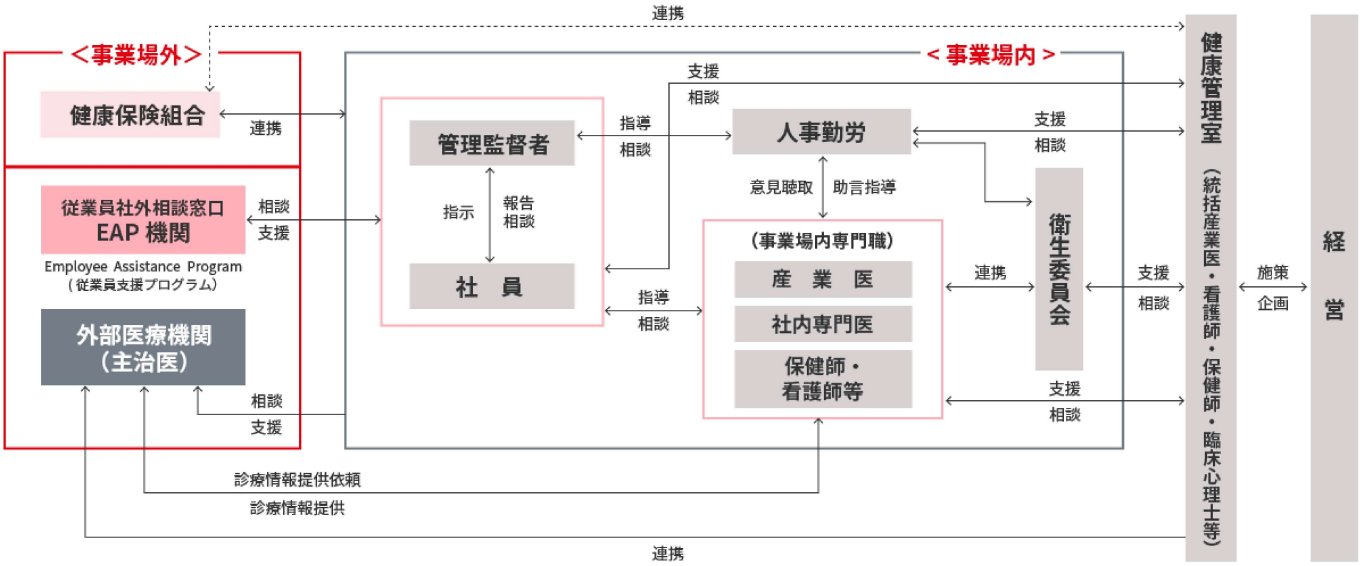
2. 疾　発症リスクの低減

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　の　築

4. ストレスの低減

推進体制



今後の方向性（中期課題）

社員のウェルビーイングを向上させる　康経営施策に取り組みその成果を「見える化」することで、社員のワーク・エンゲイジメントの向上、さらにはイノベーション創出が起こりやすい風土を目指します。

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、　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　康管理室スタッフ（臨床心理士、保　師）および外部EAP（従業員支援プログラム）に寄せられた2022年度の相談件数は、2,749件でした。

また、予防教育の普及も図っており、　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、　べ34回、約1,000人の社員に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　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、2022年6月度の診断結果（効果測定）では、対象職場の約70%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、　康保険組合と連携し、　康データの分析に基づいたデータヘルス　画（コラボヘルス）を実施しています。会社と　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　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　重症化予防までさまざまな保　事業を展開しています。

帝人グループ健康白書

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

また、社員の　康増進に積　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、　康経営に関する取り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　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　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　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

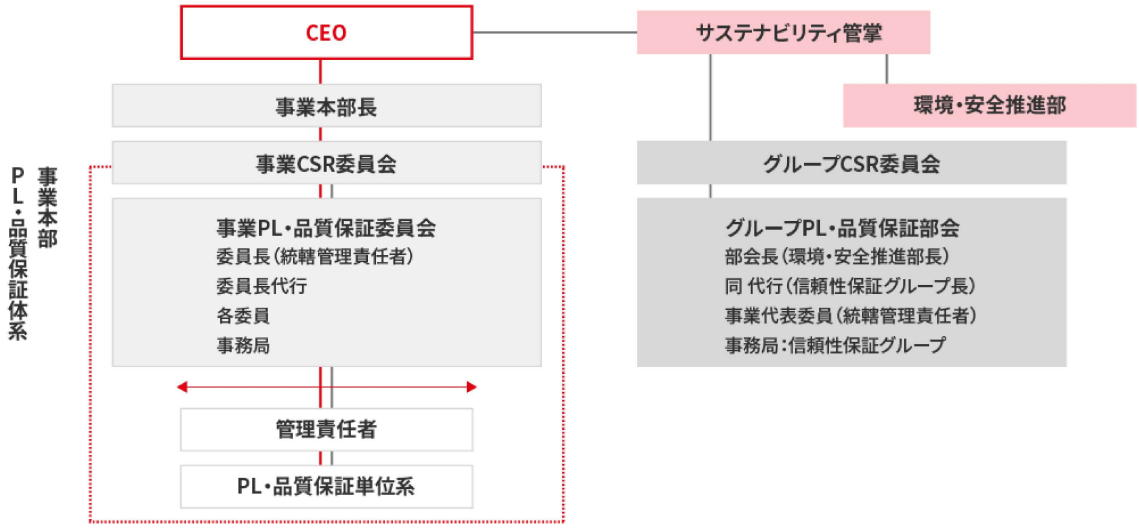
PL・品質保証マネジメントシステム

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　」を定め、PL・品質保証活動の基盤としています。この規　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　を決定し、事業本部が行う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、事業本部の製品群ごとにPL・品質保証単位系を　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

2023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環境・安全推進部は、各事業組　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　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。

2022年度は、11事業組　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　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　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

2023年1月1日現在

国内 **（24社、54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、　脂（松山生産部、三原生産部）、三島事業所、揖斐川事業所、複合成形材料生産部（松山）、複合材料技術開発センター（松山）、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、医薬岩国製造所） 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　（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、日岩帝人汽車安全用布（南通）、帝人汽車用布加工（南通）、帝人化成複合塑料（上海）、Teijin Polycarbonate China、Teijin 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：90%

* 従業員50人以上

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　用と　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　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　買・調達の質の向上が欠かせないものであると考え、取引先との　全な関係の　築を目指す「　買・調達の基本方針」を定めます。 また、　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　買・調達を目指した取り組みを推進するよう、　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　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

   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　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　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　などの環境経営に取り組む取引先からの　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　的に対話し、　頼関係に基づく協働により、持続可能な　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

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　し、これらを尊重した取引に努めます。

2. 公正取引

（1）　買・調達担当者は、カルテルや談合に関与せず、取引先との　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）　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　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

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　します。

4. 商品・取引先の評価

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

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　買・調達を推進します。

6. 安全衛生

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

7. 環境

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

8. 反社会的勢力との関係遮断

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

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）

パートナーシップ　築宣言（PDF：142KB）

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　用と　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　を進めています。

CSR調達

帝人グループは、製品の生産や物　のために、多　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　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　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　買・調達活動においては、取引先に下　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　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）、　康や安全が脅かされる業務に従事させてはなりません。そして、若年労働者に対して、適切に報酬を支払い、また、学ぶ権利を保障しなければなりません。

   （ウ）外国人労働者
   外国人労働者に対しては、当人が理解できる言語による雇用契約書および就業規則を提供しなければなりません。雇用者および人材派遣会社（事業協同組合、非営利団体を含む）は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可書（労働許可書の保持が法律で義務付けられている場合を除く）、または　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　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　算されなければなりません。

   （カ）差別
   労働者の　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　、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　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　や労働災害の発生を抑止するため、労働者の　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　柵、インターロック、防　壁などの物理的保　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、　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　の分類と　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　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　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　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・　答・金銭の授受・供与を行ってはなりません。また、汚職、　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　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　・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　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　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　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　　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　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　出は、施設または会社レベルで現状を把　し、削減に取り組まなければなりません。

（イ）環境保全（大気、　水、騒音、　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、　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　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　入・グリーン調達の推進
商品やサービスの　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　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「　入禁止物質（PDF：85KB）」および「原則　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　民（先　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　築し運用しなければなりません。通報者を保　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　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　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　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　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

新規取引先との取引開始前にも、項目を絞った「CSR調達アンケート」を実施しています。

2022年度の結果

2022年度は、取引先1,706社にアンケートを送付し、842社から回答を得ました。有効回答833社に関するアンケート結果を一次集　した時点と、その後の追跡調査での5段階評価結果は下表の通りです（企業数換算）。

ランク	一次集計	追跡調査後
A	261社	261社
B	306社	306社
C	200社	202社
D	43社	41社
E	23社	23社

一次集　でランクD・Eとなった取引先（66社）を追跡調査によって精査した結果、D・E ランクは64社となりました。この64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（児童労働、若年労働者の深夜就業や時間外労働、外国人労働者の証明書管理、週１日の休日取得、紛争鉱物）に関して72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2社でした。この2社についても、今後の改善状況をフォローしていきます。

2022年度「CSR調達アンケート」のまとめ

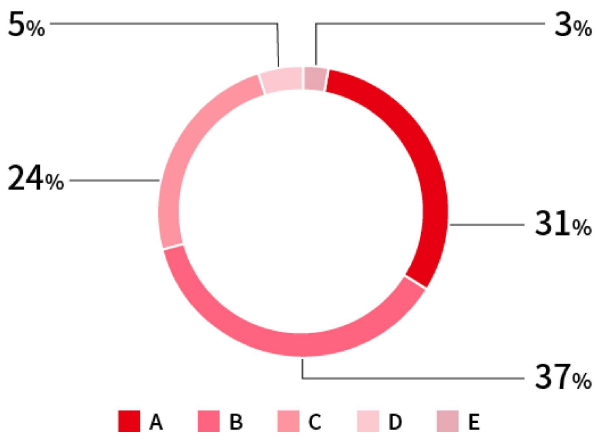
アンケート配布（A）	回答社数（B）	有効回答数（C）	ランクD,Eおよび人　回答懸念社数（一次修正）（D）	ランクD,Eおよび人　回答懸念社数（二次修正）（E）
1,706社	842社	833社	138社	66社
比率	49% （B）/（A）	49% （C）/（A）	16.6% （D）/（C）	7.9% （E）/（C）

- 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　便化しています。2022年度は、92社を対象としました。

これまで帝人グループのCSR調達は、当社のサステナビリティ推進部が企画、推進してきました。今後は、「責任あるサプライチェーン」の取り組みの調達管理プロセスへの統合を進めていくため、CSR調達に関する業務を調達部門に　管していきます。

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に実施しています。

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　製・刺　工場や素材メーカーなどを対象に、法令順守と人権保　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。

2022年度の実績

講演（中国）

2022年9月から11月にかけて、中国の取引先向けに下　の内容の動画配　を行いました。2023年3月10日にもオンラインでのセミナーを同内容で実施し、　20社が参加しました。講演では、衆成清泰弁　事務所、北京徳和恒青島法律事務所、株式会社Energetic-Greenの協力を得ました。
以下の題目による講演が行われました。

1. サステナブル調達の潮
2. 帝人フロンティア（株）が目指すサプライチェーン（人権への取り組み）
3. 企業コンプライアンスと人事異動の実務指針
4. デュアルカーボンの背景のもとで企業が直面するチャンスと課題

講演（ベトナム）

2022年12月13日、ベトナムの取引先向けにホーチミン市でのセミナーを実施し、19社33人が参加しました。講演では、ILO駐日事務所、GAIAベトナム、株式会社Energetic-Greenの協力を得ました。具体的なテーマは下　の通りです。

1. サステナブル調達の潮
2. 　維産業の責任ある企業行動ガイドライン
3. ベトナムの環境問題の動向

講演（日本）

2022年度は国内でもオンラインセミナーでの公演を6月15日に開催し、145社からの参加がありました。具体的なテーマは下　の通りです。

オンラインセミナー

1. サステナブル調達の潮
2. 帝人フロンティア（株）が目指すサプライチェーン（人権への取り組み）
3. 帝人フロンティア（株）の環境戦略「THINK ECO」

サプライチェーンのサステナビリティ

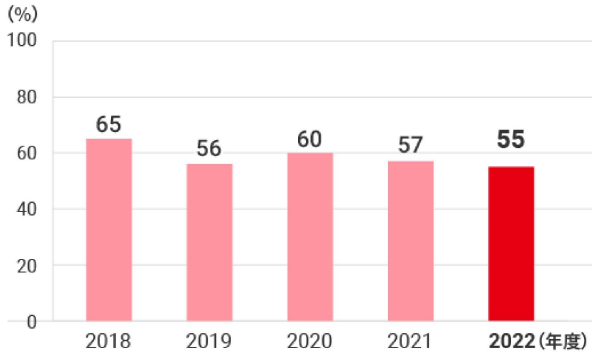
帝人グループは、社会的責任を果たし、社会（ステークホルダー）の　用と　頼を得ることのできるサステナブルなサプライチェーンを実現するために活　を進めています。

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　入する「グリーン　入」を推進しています。2001年3月に「グリーン　入基本原則」および「グリーン　入ガイドライン」を制定し、各事業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　入商品拡大を各グループ会社まで幅広く展開していますが、2022年度のグリーン　入額比率は2021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　み



グリーン購入基本原則

1. 製品やサービスを　入する前に、まずその必要性を充分に考える。　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　取、製造、　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　的に取り組んでいる取引先を優先する。
4. グリーン　入の判断に必要な環境情報を各　情報源を通じて積　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　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　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） 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　類の削減と、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　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　されている。

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　用と　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　を進めています。

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　、労働安全衛生への配慮、環境の保全などを重　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、　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　し、ご回答をいただく形で進めています。
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　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　されるメールであり、スパムメールの類ではないのでご安心ください。）

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　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　を行っています。

基本方針と推進体系

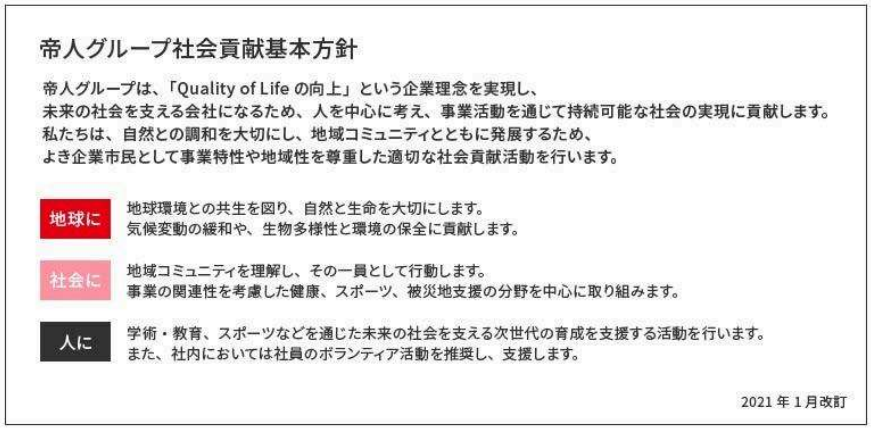
活動支出実績

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・人道支援

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

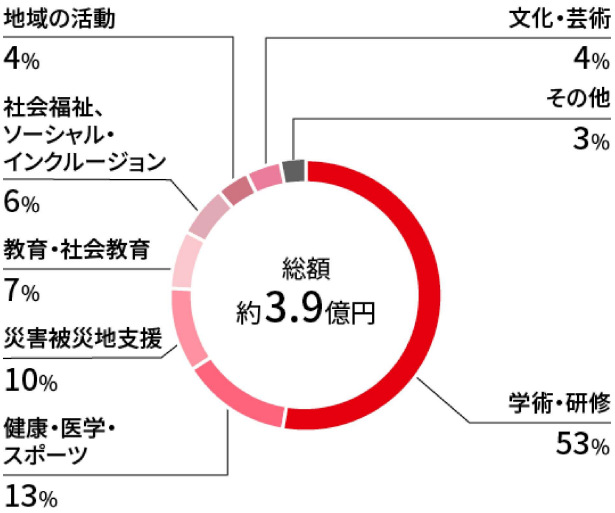
帝人グループは、社会貢献基本方針に基づき「学術・教育」「　康・スポーツ活動」「環境保全活動」「被災地支援」の観点から、事業グループや事業所ごとに社会貢献活動を推進しています。

また、サステナビリティ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。

2022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　として社会貢献費用に充てています。2022年度の社会貢献活動支出は約3.9億円で、経常利益の4.2%でした。

2022年度社会貢献活　支出実



2022年度社会貢献活　支出実　内

項目	内容	金額（百万円）
金	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	262
現物寄付	自社製品の社会福　団体への提供など、現物で提供したもの	17
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	28
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	79
合計		386

* 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　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、約70年にわたり約1,700人の理工系学生を支援しています。

「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。2022年度は「南通開発区慈善教育基金奨学・助学金」に対し、1.8万元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　興機　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。女子3名以上を含むチームのうち総合成績最上位であったチームに対して特別賞として、「帝人賞」を授与しています。

中学生向け「科学の甲子園 ジュニア全国大会」は2022年12月に開催され、高校生向け「科学の甲子園 全国大会」は2023年3月に開催されました。 高校生向けの大会では、神奈川県代表チームが優　し、岩手県代表チームに対して「帝人賞」が授与されました。2022年の高校生向け「科学の甲子園 全国大会」はコロナ禍により筆　競技のみの分散開催となりましたが、2023年は全国の代表校が一堂に会し、実技競技を含めたすべての競技が行われました。

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　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　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　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　をつけ、環境の重要性を再認　してもらおうというものです。2022年度は、約10万冊を全国の小学校などへ配布しました。日　には、帝人グループの取り組みとして、使用済み漁網のマテリアルリサイクルの「RE:isum」を紹介しました。また、2021年に引き続き環境日　コンテストが実施され、114団体4,120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2022～環境問題とSDGsに向き合い持続可能な社会へ」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2022」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。

使用済みポリエステル製漁網のリサイクル実現に向け、帝人含め企業11社からなるチーム「Team Re:ism (チーム リズム)」の取り組みを展示しました。

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ものです。

2022年度は、下　8カ所の非営利団体に活動資金を寄付しました。

- 「ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズ・ジャパン」（10万円）
- 「熱気球クラブ十　空旅団」（10万円）
- 「マリモで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　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）
- 「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）

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　入し、外国の図書館等に寄　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　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。

2022年度はインドネシアの図書館、養　施設や学校・幼稚園の図書室に51冊を寄　しました。また、「シーカー・アジア財団」が行うタイの　動図書館活動に換金額のうち51,182円を寄付しました。

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。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　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　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「オルソーブ」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　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、帝人（株）は、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、テイジン・アラミド社（オランダ）は、オランダ国内の財団を通じた 35,000ユーロの寄付を行うなど、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　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