

サステナビリティ

人権

帝人グループ人権方針

帝人グループは、"すべての人間の尊厳と権利を尊重する"という私たちの基本姿勢として、人権方針を制定しています。

帝人グループ人権方針

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

1. 人権に対する基本的な考え方

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

2. 基盤となる原則

私たちは、国連がすべての人びとの基本的人権について規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）および国際労働機関（ILO）が労働における基本的権利を規定した「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」*4に記されている原則に従います。

さらに私たちは、「国連のビジネスと人権に関する指導原則」および国連「グローバル・コンパクト10原則」を尊重します。

3. 責任者

帝人グループCEOが本方針の実践に責任を持ちます。

4. 教育・研修

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

5. 人権デューディリジェンス

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

6. 救済

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

7. 情報開示・対話

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

*1 「私たち」とは、帝人グループおよびその役員・社員をいいます。

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

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

*4 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な職場環境」の支持・尊重を含みます。

2019年3月1日開催の帝人株式会社取締役会にて制定を決議
2021年8月3日開催の帝人株式会社取締役会にて改定を決議

取り組み

2011年に国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、UNGPs）」や国際労働機関（ILO）が規定した原則*に基づき、人権尊重に取り組んでいます。

* 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な労働環境」の支持・尊重を含みます。

私たちは「人権の尊重は企業として果たすべき重要な社会的責任」であるとの認識のもと、事業活動のすべてにおいて、あらゆる人権侵害に直接的に関与しないだけでなく、社外の関係者を通じた間接的な加担もしないよう努めます。また、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響およびそのリスクについて把握するとともに、その防止および軽減を図ります。この人権方針の実践については、当グループCEOが責任を持って行っています。帝人グループでは、2018年6月に「行動規範」を「Together」「Environment, Safety & Health」「Integrity」「Joy at Work」「INnovation」という5項目に全面改訂し、「Integrity」の項目で、人権への取り組み姿勢を明示しました。

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

すべての事業活動およびサプライチェーンにおいて人権を尊重し、差別やハラスメントなどを許容しません。また、説明責任を果たし、地域コミュニティから信頼される事業活動に努めます。

事業を行う国、地域、および多国間の法令・規則を遵守し、また国際的な規範を尊重します。

2020年8月には、この「行動規範」を帝人グループ全体で共有するためCEOのビデオメッセージを作成し、帝人グループが展開する全地域・国の言語による字幕を付けて、全グループ会社に発信しました。また、2019年3月に帝人（株）取締役会において「帝人グループ人権方針」の制定を決議し、人権の尊重は企業として果たすべき重要な社会的責任であるとの認識のもと、事業活動の全てにおいて、あらゆる人権侵害に直接的に関与しないだけでなく、社外の関係者を通して間接的にも加担しないよう努めることを宣言しました。英国現代奴隷法については、「英国現代奴隷法に関する声明」をホームページ上に掲載しています。

行動規範 >

行動規範ビデオ >

人権デューディリジェンス

当グループのそれぞれの事業について人権に対するリスクを特定し理解するため、数年ごとに人権リスクアセスメントを実施しています。2018年度の第1回アセスメントに続き、2023年3月から12月に第2回アセスメントを実施しました。このアセスメントでは、各事業の定性情報から「地理的リスク」「製品別リスク」「雇用形態別リスク」「業界リスク」を評価して、それらの総計として各事業の「人権侵害リスク」を定量的に分析しました。2023年のアセスメントでは、2018年に続き繊維・製品事業が高リスクであると評価を受けたことに加え、アラミド事業の「製品別リスク」「業界リスク」が高まっていることを確認し、リスクごとに対応策を講じています。これまでの取り組みはアーカイブページをご覧ください。

サステナビリティウェブサイトアーカイブ >

調査対象

帝人グループ内の12事業*

* 1. アラミド 2. 炭素繊維 3. 樹脂 4. コーポレートビジネスインキュベーション 5. 複合成形材料 6. 繊維・製品

7. 医薬 8. 在宅医療 9. IT 10. マテリアル新事業 11. ヘルスケア新事業 12. エンジニアリング

調査手法

調査対象の各12事業の定性情報から、「地理的リスク」、「製品別リスク」、「雇用形態別リスク」、「業界リスク」を評価して、それらの総計として各事業の「人権侵害リスク*」をスコア評点。

* 本調査が対象とする「人権侵害リスク」の定義

- 本調査対象では「現代奴隷」に焦点を当てています。「現代奴隷」とはあらゆる人権侵害を指し、なかでも奴隷労働、強制労働、人身取引等を対象としています。
- 本調査では「現代奴隷」のリスクについて以下の要素から分析を行いました。

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

- 本調査において「強制労働」とは以下のような特徴があることとしています。

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

調査結果

帝人グループ各事業の製品用途・製造態様の視点から見ると、移民労働者や地域リスクの高い地域で業務遂行されていることがわかりました。中でも「繊維・製品」、「アラミド」の人権リスクが高く、次いで「炭素繊維」、「ヘルスケア新事業」となりました。

繊維・製品事業	一般的に人権リスクが高い移民労働者を多く雇用するアパレル業界を含む
アラミド事業	製品が軍事用途に転用される危険がある
炭素繊維事業	人権問題のリスクを抱える国での工場操業がある
ヘルスケア新事業	食品の原材料供給サプライヤーでは労働安全衛生上のリスクが高い

これら人権侵害の潜在リスクが相対的に高いと特定された事業においては、すでに実施している人権侵害防止の措置も含め、人権侵害が発生していないかどうか点検を実施するとともに侵害防止のモニタリングを継続していきます。

人権デューディリジェンス活動まとめ

	人権デューディリジェンスカバー率	人権課題が懸念される割合	人権課題に対して措置を講じた割合
2023年度	100%	31%	100%
考え方	2018年度以降、人権デューディリジェンスは帝人グループ全体を対象としています	人権課題が認められる縫製加工事業を担う繊維製品事業の売上が帝人グループ全体に占める割合	CSR調達アンケート等を通じて人権リスクを把握した取引先60社全社をモニタリングしています

サステナブル調達に向けた取引先調査 [>](#)

2024年度の計画

2023年度から引き続き、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デューディリジェンスのしくみ構築を進めるとともに、以下の人権デューディリジェンスの方針のもと、外部有識者とのダイアログ結果を反映させた施策を実施します。

方針

1. 環境も含めた観点から、帝人グループ全体での人権デューディリジェンスの取り組みを進めていく。
2. 人権デューディリジェンスのターゲットを設定して取締役会を含めたコミットメントを行い、実践面での管理監督を実施していく。
3. 人権デューディリジェンスの状況について、適宜情報開示を進めていく。

外部有識者との対話

ビジネスと人権の取り組みに関する国際的な潮流や基準に沿って人権尊重の取り組みを進めるため、国内外のトレンドに造詣の深い外部有識者である経済人コー円卓会議日本委員会とダイアログを定期的に開催しています。帝人グループの事業の状況と人権に与えるインパクトをリアルタイムに把握し、とるべき対応の方向性について議論を重ねています。

帝人グループによる人権デューディリジェンスの状況（CRT Japanコメント）（PDF：728KB）

社員に向けた人権尊重の取り組み

社員への人権教育

帝人グループでは、人権尊重の意識を高めるため、毎年10月の「企業倫理月間」に全社員（契約社員や派遣社員を含む）を対象とした研修を各職場で実施しています。2022年度には、「人権の尊重」をテーマにケーススタディ動画を制作し、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。

相談・通報窓口寄せられた声への対応と活用

帝人グループでは相談・通報窓口を設けて利用促進を図っています。2023年度は146件の相談・通報が寄せられ、そのうち人権に関わるものは43件（処遇上の不満、性別等を理由とする差別・セクハラ等）でした。全件の事実関係を調査し、具体的な事象が確認できたものについては、是正するための注意喚起・教育を実施するとともに、通報者への報復がなされていないかモニタリングを行っています。通報・相談窓口寄せられた数々の声を、潜在するリスクの発見・分析に活用することで、現状に即した啓発活動を行い、人権尊重の大切さを全社員に浸透させていきます。

取引先に向けた人権尊重の取り組み

帝人グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重を実践するために、「CSR調達ガイドライン」に「人権・労働」の項目を設け、取引先に人権尊重への取り組みを求めています。2017年度からは、持続可能な調達に関する国際規格「ISO20400」およびその他の国際的な基準を参照し、サプライチェーンにおける人権、労働などに関する下記項目について、詳細な取り組みを明記しています。

人権・労働項目

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

[CSR調達ガイドライン](#) >

帝人グループでは、2023年度も主要な取引先にCSR調達アンケートを送付し、取引先の人権尊重の取り組みの状況を調査しています。人権に関する設問への回答に懸念があった会社に対しては、ヒアリングをして問題の有無を確認するようにしています。また、人権デューディリジェンスにおけるリスクアセスメントで、人権侵害リスクが相対的に高い事業として特定された「繊維・製品事業」においては、代表的なグループ会社である帝人フロンティア（株）が、現地の取引先における法令遵守と人権保護の徹底を目的とし、アジア地域及び国内の取引先に対して、セミナーの開催や実地訪問監査を継続的に実施しています。人権侵害リスクの高い事業については、第三者外部団体および有識者に確認の上、継続的に管理および啓発活動を実施していきます。

また、繊維・製品事業では、長年にわたり外国人技能実習制度を活用し、外国人技能実習生を採用してきましたが、社内調査により、技能実習生が自国で送出機関に多額の手数料を支払って来日していたことが判明したことから、技能実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、技能実習生の手数料負担をなくす「ゼロフィー・プロジェクト」を2019年度より開始しました。帝人フロンティア（株）の子会社で、技能実習生を受け入れている会社は、「外国人労働者に関する行動規範」を策定して監理団体に周知するとともに、2020年度からは送り出しに必要な手数料を、技能実習生を受け入れる帝人フロンティア（株）の子会社で負担しています。このゼロフィーを確保するため、送出機関における手数料の情報を開示してくれる監理団体から技能実習生を受け入れることにしています。また、技能実習生が手数料を支払っていないことは技能実習生に直接確認しています。さらに、取引先に対しても雇用する外国人技能実習生の処遇状況を定期的に調査しており、その調査対象となった取引先において労働基準法などの法律の重大な違反はないことを確認しています。

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

[繊維産業における責任ある企業行動実施宣言（PDF：84KB）](#)

英国現代奴隷法に関する声明

2015年に英国で施行された英国現代奴隷法に基づき、声明を開示しています。

[2023年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント（PDF：987KB）](#)

[2022年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント（PDF：1,004KB）](#)

[2021年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント（PDF：1,001KB）](#)

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

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

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

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

サステナビリティ

人的資本

人的資本の考え方

帝人グループは、「人財」を究極の経営資本と位置づけています。経営戦略・事業戦略を「組織」と「人財」を通じて実現し、バリューのひとつである「多様な仲間と専門性を活かして成長します」をかなえるために、社員の自律的なキャリア形成を支援し、グローバルでの適所適材を進めています。

人的資本の考え方

帝人グループに集う多様な社員が、それぞれの人間的成長や豊かな人生を実現できるよう、会社は魅力的な働く環境を整備し、社員の自律的なキャリア形成を支援します。

事業の成長には、組織と人財の能力開発・発揮が不可欠であり、それに必要な「組織設計」「採用」「配置」「人財開発」「評価・処遇」等といった一連の人事施策を通じて、適所適材を実現します。



帝人グループは、全経営役員をメンバーとする「グループ人事／D&I会議」（2023年度は15回開催）にて、役員およびグローバルレベルで重要なポジションにおけるサクセッションプランの検討状況の共有や個別アサインメントの検討、経営者育成に向けた施策に関する議論を実施しています。また、人的資本や多様性を含めた人事・人財育成に関わる事項のうち重要なものについては経営会議および取締役会に報告されます。これらの活動は、人事・総務管掌（CHRO）を責任者として、国内の人事部門の部長、事業本部の人事トップマネージャー等と連携して進めています。加えて、Global HR Leadership Meetingを四半期ごとに開催し、グローバルレベルでの人事戦略、人事施策の検討、各事業における人事施策の進捗状況や課題の共有等を実施しています。

人事戦略

経営戦略・事業戦略を実現するためには、組織および人財の競争力を高める必要があります。そのため、人事戦略の大きな柱を、「戦略を実装する『適所』の確立と『適材』の確保」と「人財が活躍するための施策」としました。

1) 戦略を実装する「適所」の確立と「適材」の確保

戦略を実装する「適所」の確立と「適材」の確保を実現する上での主要な課題は、A.社内グローバル人財の最大限活用、B.人財ポートフォリオの最適化、C.社員のキャリア自律です。これら課題解決のため、日本を含むグローバルにおいては適所適材を実現するための施策、日本国内においては職務に基づく評価・処遇制度（いわゆるジョブ型の人事制度）への改定等を進めていきます。

2) 人財が活躍するための施策

人財の活躍を実現するための主要な課題は、D.多様な視点を合わせることによって、イノベーションを促進させること、E.社員エンゲージメントの向上です。帝人グループの多様な人財が、自らの能力やスキルを最大限に発揮し生き生きと活躍できる環境を作るため、多様性をより一層富ませるとともに、社員エンゲージメントの阻害要因を特定し、改善アクションを設定、かつそれを実行していくことで、社員エンゲージメントの向上を図っていきます。

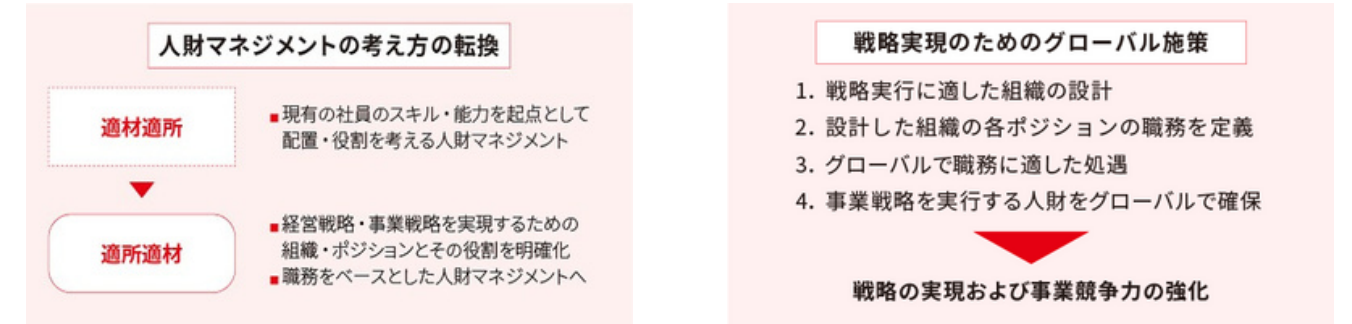
当社は、グループ全体の経営戦略に基づき、各事業がそれぞれの事業戦略を策定、実行しています。戦略実行に適した組織を設計し、それぞれのポジションの職務を定義した上で、事業戦略を実行する人財を適所適材で確保し、グローバルで職務に適した処遇を行っていくことで、戦略の実現および事業競争力強化を目指しています。併せて、帝人グループに集う多様な人財が、それぞれの経験や価値観等からアイディアや考えを出し合い、時には衝突しながらも、それを乗り越えてより良いソリューションやイノベーションを創出していくとともに、多様な人財がエンゲージメント高く生き生きと活躍し、自分らしいキャリアを実現していくための施策を実行しています。社員のキャリア自律を促すこと、グローバル適所適材を推進することにより、事業戦略に貢献する人財ポートフォリオを構築し、企業価値向上を図っていきます。人事戦略の全体像は、次の通りです。

人事戦略	取り組みの狙い	重要アクションプランとの連動	重要アクションプラン
戦略を実装する 「適所」の確立と「適材」の確保 (組織設計、採用、配置、 人財開発、評価処遇)	A 社内グローバル人財の最大限活用	① ② ④	グローバル ① グローバルジョブポスティングの拡充 ② グローバルジョブグレード体系統合 ③ 人財ポートフォリオ策定(コアポスト、専門人財)
	B 人財ポートフォリオの最適化	③ ⑤	
	C 社員のキャリア自律	① ⑥	
人財が活躍するための施策 (DE&I、エンゲージメント)	D 多様な視点からのイノベーション促進	⑤ ⑦	国内 ④ 職務に基づく評価・処遇の実現 ⑤ タレントアキュイジション戦略 ⑥ 自律的なキャリア形成と成長支援
	E 社員エンゲージメント向上	① ④ ⑥ ⑧	環境 ⑦ 多様性：ジェンダー、障がい者、多国籍 ⑧ エンゲージメントサーベイ実施と改善アクションプラン設定

戦略を実装する適所適材

1) 戦略の実装に向けた組織設計

人財マネジメントの考え方を適材適所から、適所適材へと変更します。戦略実行に適した組織設計を行い、設計した組織のポジションごとに、その役割を担える人財を配置し、戦略の実現と事業競争力の強化を図ります。



2) 人財ポートフォリオの構築とコアポストのサクセッションプラン

①人財ポートフォリオの構築

◆コアポストの人財ポートフォリオ

2023年度は、役員および部門長クラスの「コアポスト」におけるサクセッションプランの目的、内容およびプロセスを全面的に改定し、トップ層の人財ポートフォリオ構築を実施しました。役員・部門長のポジションの職務と、サクセッサー候補の充足率を明確化し、そのギャップを埋めるための施策（採用、配置、人財開発）を実行しています。

◆専門人財などの経営戦略・事業戦略に資する人財のポートフォリオの策定

2024年度から開始した新中期経営計画の事業ポートフォリオ変革を推進するため、事業本部と共同で必要な専門人財などの経営戦略・事業戦略に資する人財のポートフォリオを策定し、最適化に向けた必要人財の獲得施策を検討・実施していきます。

②コアポストのサクセッションプランの遂行

役員のサクセッションプランについては、各役員がサクセッションプランを策定した後、CEOおよび人事・総務管掌との三者面談で確認し、その後グループ人事／D&I会議で議論をするというプロセスによって、サクセッションプランのアップデートを行います。2023年度のサクセッサー候補の充足率は74%でした。グループ人事／D&I会議の中で、役員ポジションを起点としたサクセッションプランにおけるコアポスト就任候補者の戦略的配置についても議論し、ポジションに就任させるまでの育成を加速しています。部門長クラスのサクセッションプランについては、部門長本人がサクセッションプランを策定した後、各役員がサクセッションプランをアップデートさせ、人事・総務管掌と役員との事業別人事会議で議論を実施し、戦略的配置のほか、ポジション就任候補者の人財開発のための個別育成を実施しています。

SP充足率（役員）	74%（2023年度）
-----------	-------------

③次世代経営者候補育成

帝人グループでは、次世代経営者育成のため、次のプログラムを実施しています。

◆STRETCH.advanced

「STRETCH」とは「Strategic Executive Team Challenge」の略で、次世代経営者育成のプログラムです。これまでは、STRETCHⅠとSTRETCHⅡの2つの階層で優秀人財を選抜し、一律のプログラムで育成を図ってきました。2024年度からは、STRETCHⅠ・Ⅱを再編し、複合的・実践的なプログラムに改善した「STRETCH.advanced」を開始します。診断・確認・能力開発の3つのフェーズがあり、診断フェーズで特定された本人の能力開発領域に応じて、個別のプログラムを受講させ、役員サクセッションプランを支える人財を育成します。

◆JuMP

「JuMP」とは「Junior Management Program」の略で、事業横断で優秀者を選抜して中核部長以上のマネジメント候補人財を育成するプログラムです。日本国内コースと海外コースがあり、隔年で開催しています。直近のプログラム参加者は、日本国内コース22名、海外コース20名でした。今後は、コース統合を検討し、グローバルで人財を育成するプログラムに改定予定です。

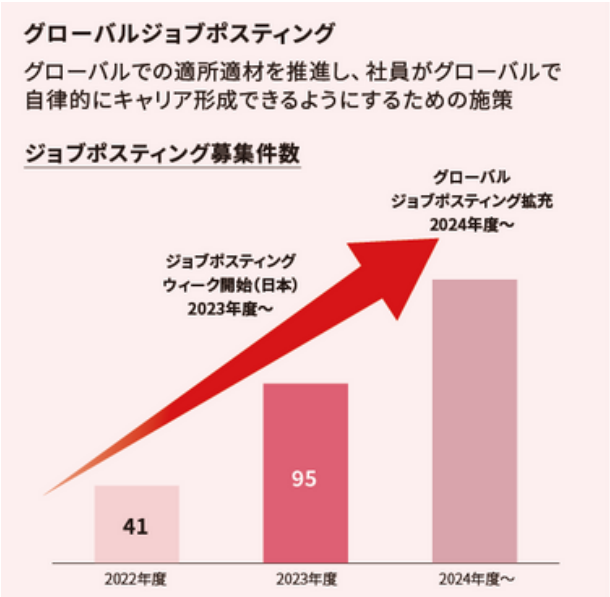
3) 戦略的な適所適材と社員のキャリア自律の両立

◆グループ内公募制度「ジョブチャレンジ制度」

社内公募制度「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ました。2024年度からはグローバルでの社内公募制度である「グローバルジョブポスティング」を本格的に開始し、社員のグローバルでの自律的なキャリア形成とグローバルでの適所適材を推進しています。また、日本では、2023年度に本制度の活性化と、社員が自身のキャリアを思い描けるようにすることを目的として、「ジョブポスティングウィーク」と称し、公募している部署の長が部署と仕事の魅力をPRするイベントを実施しました。その結果、国内の公募数は、前年度対比2.3倍に増加しました。今後は、これらの公募制度を活性化させ、社内人財の自律的な流動を促していきます。

◆FA（フリーエージェント）制度

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仕組みです。ジョブチャレンジ制度と併せて、社員が自律的にキャリアを形成できるよう支援します。



4) ジョブ型への移行（職務に基づく評価・処遇の実現）

2023年4月に役員層について、ポジションにおける役割・責任と処遇の関連性を明確にしたジョブ型人事・評価を導入しました。次いで、帝人（株）・帝人ファーマ（株）で、2024年4月に部門長以上の管理職について、職務の大きさ（幅、難易度、責任の重さなど）に応じて処遇を決める処遇制度に移行しました。これらの制度改定により、ポジションの職務内容を明確化し、職務に応じた処遇を実現することで、優秀人財の採用、配置、人財開発を図ります。今後は、部長以下の管理職についても職務基準の人事制度への改正を検討していきます。

5) キャリア自律に向けたキャリア構築支援と人財育成・教育研修

①キャリア構築支援

社員の自律的なキャリア形成を促すことは、会社と社員の健全な関係のベースとなるものであり、社員の社内・市場競争力を高めるための努力は、企業価値の向上に大きな貢献をするものであると考えています。今後のキャリア形成について本人・上司が話し合う場としての「キャリア面談制度」をトライアルとして開始しました。また、2023年度より開始した「ジョブポスティングウィーク」は、社内公募している部署の長が自分たちの仕事を全社に紹介することで、社員に社内のキャリア機会を広く知ってもらう目的もあります。キャリア形成は自己責任ではあるものの、会社は社員のキャリア自律を最大限サポートします。

②人財育成と教育研修の基本的な考え方

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。

人財開発実績（2023年度）

教育費用	1億9,800万円
教育時間	延べ40,800時間
教育人数	延べ900名

* 日本2社：帝人（株）、帝人ファーマ（株）

* 人財開発グループ管轄の研修に限定

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、本人との面談等で得た情報を踏まえて、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、社員と上司がキャリアについて面談をする機会を持ち、社員のキャリア開発を行う。また、社員自身の気づきを促すため、全管理職社員を対象に360度評価を行う。人事考課の結果は、上司から本人にフィードバックをし、社員の成長につな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、人事部へ直接申告できる制度を活用する。

③教育研修プログラム

◆新入社員チューター制度

新入社員が配属先に配属された後は、「チューター」と呼ばれる若手先輩社員が新入社員一人ひとりに選任され、新入社員のサポートを行います。業務の習得へのサポートだけでなく、自律的成長を促すために、定期的な面談を通じてアドバイスやフォローを行っています。

◆女性社員リーダーシップ・キャリア研修

女性向けのリーダーシップ・キャリア研修に加え、2024年度は社外メンターによる、女性社員向けのメンタリングプログラムを実施し、女性社員の視野拡大、意識の醸成に取り組んでいます。

◆任意選択型オンライン研修

自由に選択できる8,000以上のeラーニング講座の中から、社員自らの課題感や関心に応じてリスキリング・アップスキリングにつなげるもので、最新のトピックスや各業界のトップランナーによる講座が日々アップデートされます。2022年8月から導入し、毎月95%以上の利用率を継続中です。2024年6月時点で、延べ3,000人を超える社員が利用しています。

◆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の社員が、順番に受講しています。

◆海外実務研修制度

2019年度に、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異なる文化的背景、慣習、視点に対する認識や理解を深め、相互に尊重する意識を高めることを目的として、人的ネットワークを構築するための「海外実務研修制度」を立ち上げ、2023年度は日本から海外への派遣者に加え、海外（米国、ドイツ）から日本への派遣者も含めた4名が研修に参加しました。

◆DX研修

DXの重要性やデータ活用方法、他社事例など、DXの基礎的知見を備えることを目的として、全社員を対象にDX基礎研修を実施しています。2023年8月から順次実施し、約8,000人（日本：約6,000人、海外：約2,000人）が受講しました。2024年度は職場におけるDX推進リーダーを養成する「アドバンスコース」や、変化への積極性とリスクヘッジのバランスが取れた適切な意思決定プロセスを養成することを目的とした「マネージャーコース」を実施します。

◆転進援助制度（組合員のみ）

定年前に退職し自ら雇用機会を開発しようとする社員の生涯生活設計を支援することを目的として、通常の自己都合退職一時金・年金に加え、特別加算金を支給し、転進に有用な知識・技能の習得、その他諸準備を行うことを目的として、転進準備期間を設定することができる制度を整えています。

◆その他プログラム

従業員の越境学習を促し、より成果にこだわる姿勢や、社外との人的繋がりに繋がる「ベンチャー留学制度」や、企業に勤めながら、自身の専門知識や経験を活かして社会貢献する活動である「プロボノプログラム」、社内ネットワーキングを目的とした「社内ランダム会議」等を提供することで、従業員の社内外での人的ネットワーク促進に取り組んでいます。

④人事考課制度

目標管理（MBO）では、半年に1回、上司が自組織の目標・方針を明示し、社員はそれに基づき、自身の職級や組織内でのポジションの期待役割を踏まえて、目標を設定します。半年後『どのように取組み、どれだけの成果を残したか』という実績に対して評価がなされ、その評価が賞与・昇給・昇進に反映されます。なお、各自の評価については、上司から面談を受ける中でフィードバックがなされます。また会社は管理職を対象として、2年に1度、多面観察評価（360度評価）を実施し、管理職は多方面からの評価や率直なフィードバックを自身のマネジメントに生かしています。

6) タレントアクイジション戦略

経営戦略・事業戦略の実現、グローバルでの事業競争力を高めるためには、専門性の高い人財を外部から獲得していく必要があります。2023年度は、キャリア入社者の採用にも力を入れており、キャリア入社者比率は40.9%（帝人（株）、帝人ファーマ（株））でした。今後は、新規に採用された社員が、早期に実力を発揮できるよう、オンボーディングの施策の強化も進めます。また、ダイレトリクルーティング、アルムナイ（Hello-Again制度*含む）、リファラルなど採用方法の多様化を進め、必要な人財の確実な採用を図っていきます。

* 帝人（株）と帝人ファーマ（株）における、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

人財が活躍するための施策

グローバルで帝人グループに集う多様な社員が、自らの能力やスキルを最大限に発揮し生き生きと働き活躍することが必要です。社員が活躍できる環境を整備するため、「DE&Iの推進」、「エンゲージメント向上」を進めています。

1) DE&I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の考えから、2000年に女性活躍推進の専任組織を、トップダウンで設置しました。以降、テーマを国籍、障がい者、LGBTQ+関連などにも広げ、多様な社員が活躍できる企業風土醸成に取り組んできました。事業のグローバル化に伴い、日本を中心とした取り組みを世界に広げ、役員層の多様性推進のためのKPIを設定しています。また、これまでは、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）を推進していましたが、社員の属性やニーズがさらに多様化している状況の中、今後は、一人ひとりがパフォーマンスを出せるよう、個々に合わせて支援内容を調整し、公平な土台をつくり上げる「エクイティ」の施策も検討、実施していきます。



※ Equity：一人ひとりがパフォーマンスを出せるよう、個々に合わせて支援内容を調整し、公平な土台を作り上げること

①女性活躍推進法に基づく行動計画と女性活躍推進

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。以降、子育てと仕事の両立支援制度の拡充などのハード面と、女性のキャリア意識の醸成やアンコンシャスバイアス研修、社内外のネットワーキングづくりなどのソフト面の両面から、さまざまな取り組みを実施しています。2024年度からの新しい行動計画では、女性役員のパイプライン形成、また部課長として活躍する女性を増やすため、事業本部ごとに女性部課長の比率目標を設定し、事業本部内での計画的な育成と登用を実施しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画表

取り組み1：女性役員のパイプライン形成のための施策

取り組み2：女性管理職および管理職候補層の育成のための施策

取り組み3：ロールモデルとのマッチング

女性リーダーの育成・登用促進に注力しています。日本においては、女性の採用強化、育児との両立支援、健康リテラシー向上セミナー等のさまざまなライフステージに応じて女性が自分らしく働き続けるための定着支援に加え、メンタリング等によるキャリア支援強化や、事業横断での女性リーダーシップ研修にも取り組んでいます。2024年度より、女性が自分らしいリーダーシップを発揮できるよう、トライアルとして階層別に異業種間メンタリングを実施しています。他社のメンターからさまざまな示唆を受けて実際の業務の中で実行するというPDCAサイクルを通じてリーダーとしての成長を促し、また参加者同士の交流の機会を作ることで、社内外のネットワークの醸成にもつながります。



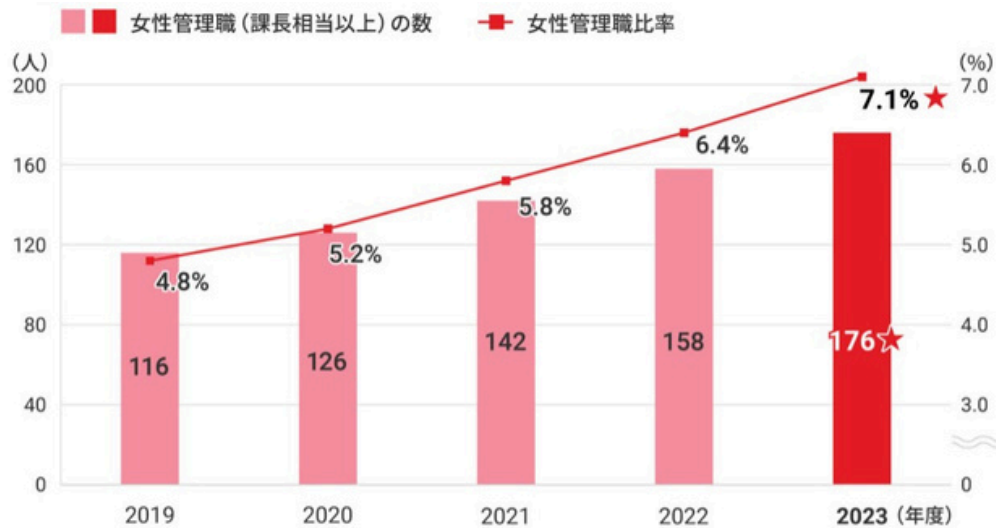
出光興産（株）、東京海上日動火災保険（株）、（株）リコーとの異業種クロスメンタリングキックオフ

また、社会貢献活動の一環として、女子学生が理系の仕事に進む後押しをする目的で企画された内閣府が中心となって取り組む「理工チャレンジ（リコチャレ）」にも2021年度より参加しています。2024年8月には、女性研究職の社員らの企画によるパン教室「リコチャレ～パンと科学の関係は？～」"おいしいパンの秘密を解き明かそう"を大阪本社で開催し、当社のバイオリエ事業部の商品を利用したレシピ開発の仕事などを紹介しました。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、社内でのネットワークの形成にもつながっています。



リコチャレ パン教室の様子（大阪本社）

女性管理職数の推移



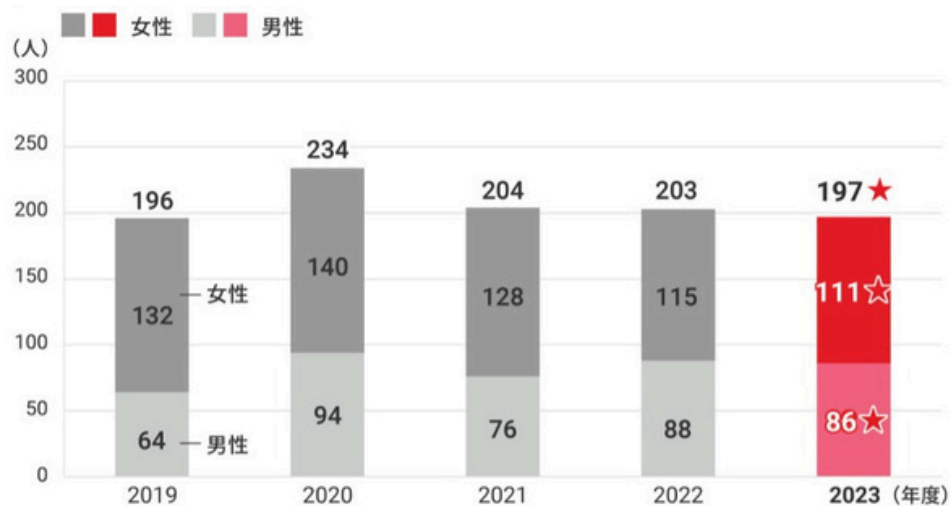
* 各年度3月31日時点のデータ

* 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

男女別育児休業取得者数の推移

当社グループでは、性別に関係なく誰もが育児支援の制度を利用できる企業風土の醸成に取り組んでいます。帝人（株）では、2022年度に育児休業取得時に個人の積立年休を利用することで、男女ともに最大55日間給与が支給されるように制度を改定しました。また、トップによる育児休業取得を推奨するメッセージの発信や、男性の育児休業取得者の経験談を社内報やイントラ等で周知するなどした結果、2023年度は男性の育児休業取得率は83.7%となりました。平均取得日数は2022年度の7日から22日に増加しました。また、国内グループ主要4社における男性の育児休業取得率は75%でした。



* 育児休業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）

男女の賃金差異

当社グループでは、給与制度における性別による差異はないものの、下記のような調査結果となりました。男女賃金差異については、一部を除き全体的に賃金差異は縮小されました。

	2022			2023			前年比昇降差		
	全労働者	正社員	パート	全労働者	正社員	パート	全労働者	正社員	パート
帝人	76.4	79.2	58.6	77.9	81.2	58.0	+1.5	+2.0	-0.6
帝人ファーマ	45.8	65.9	29.5	47.5	70.5	31.1	+1.7	+4.6	+1.6
帝人フロンティア	55.6	57.4	42.5	57.5	58.8	55.0	+1.9	+1.4	+12.5
インフォコム	73.9	76.4	48.1	74.8	77.6	50.3	+0.9	+1.2	+2.2
4社平均	61.3	70.7	37.7	63.1	73.8	37.1	+1.8	+3.1	-0.6

また、差異の主な原因は下記の通りです。

1. 職級が高くなるに従い、同一職級の中でも女性比率が低くなります。このような労務構成が男女の賃金差異につながっています。
2. 基本給以外の諸手当の支給実績で男女差があるケースがあり、これが男女の賃金の差異につながっています。当社では、世帯主に支給される家族手当や住宅手当、単身赴任者に支給される単身赴任手当や帰宅旅費手当は、実態として男性に多く支給されており、これら手当の総支給額のうち、女性への支給額は全体の7%でした。
3. 育児や介護のための短時間勤務制度を利用する男性従業員は少なく、これが男女の賃金の差異につながっています。当社では、育児短時間勤務・介護短時間勤務の男性の利用者割合は、それぞれ10%、0%でした。

上記のように男女の賃金差異を生じさせる原因を把握し、女性管理職の計画的な育成と登用、人事制度の改正および性別役割意識の改善等を通じて賃金差異の縮小に継続的に取り組んでいきます。

②障がい者活躍推進

障がい者活躍に関しては、特例子会社の帝人ソレイユ（株）で野菜・バラ・胡蝶蘭を中心とした農業事業と、オフィスサポート事業を実施し、障がい者一人ひとりの特性に応じた活躍の場を作っています。ハンディキャップがあっても農業において能力を発揮することで、会社・事業に貢献するだけでなく、自らが経済社会を構成する労働者の一員であることに"やりがい"と"誇り"を感じられることを目指しています。また、帝人ソレイユ（株）では農業事業において売上増加および営業利益黒字化を目標に販売拡大に取り組んでいます。なお、2024年3月時点での帝人（株）・帝人ファーマ（株）・帝人ヘルスケア（株）・帝人ソレイユ（株）における障がい者の雇用率は2.62%で、法定雇用率である2.3%（2024年3月時点。2024年4月以降は2.5%）を上回っています。2021年度にはノウフク・アワードで特例子会社として初のチャレンジ賞を受賞、2023年度はもにす認定を受けました。



③LGBTQ+活躍支援

LGBTQ+当事者の活躍のため、2017年以降、①会社としての方針明示、②社員への啓発活動、③当事者に配慮した人事給与の制度改定、④当事者への支援の取り組みを実施してきました。①および③は既に実施済みであることから、社員への啓発活動と当事者への個別支援に重点を置いています。2023年度はLGBTQ+当事者を理解するためのイベントや階層別研修でのLGBTQ+当事者についての研修を実施しました。また、数はまだ多くないものの、当事者からの個別相談が増えてきています。このような取り組みが評価され、work with PrideのPride指標で4年連続Goldを受賞しました。



④DE&I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財の能力を活かすことは不可欠です。帝人グループは、バリューの一つに「多様な仲間と専門性を活かして成長します」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。2002年からDE&I意識啓発のための冊子「together」を毎年発行し、2020年版からは、グループ全社員に配布するため、日本語版に加え英語版・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、DE&I推進はレジリエントな組織を築いて、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。また、帝人グループでは、毎年エンゲージメントサーベイを実施していますが、2023年度に実施したサーベイの結果からDE&Iの方針や考え方のグローバルでの浸透度に課題があることが分かりました。そこで、2024年3月の国際女性デーに合わせて改めてトップメッセージを動画でグローバルに配信しました。今後は、社員有志が実施しているDE&Iの活動をグローバルで情報共有するなど、トップダウンとボトムアップ双方の取り組みを継続しDE&Iの浸透と意識の向上を図っていきます。



DE&I意識啓発冊子「together」

2) エンゲージメントの向上

◆社員エンゲージメントの高い競争力ある企業へ 事業戦略の実現には、社員エンゲージメント向上が必要です。毎年1回サーベイを実施し、結果を分析して課題を特定し改善アクションを実施するというPDCAサイクルでエンゲージメント向上を図っています。サーベイでは「満足度」「やりがい」「ウェルビーイング」「キャリア」「カルチャー」等に関連する質問を調査しています。2023年度は、日本・海外のグループ社員約19,500人を対象として実施し、回答率が71%と前年度比で3%増加したものの、エンゲージメントスコアは62と前年度比2ポイント低下しました。サーベイの結果分析から、サーベイ後の行動（改善アクション）に課題があるということが分かりました。2024年度以降は、部課長の改善アクション設定率をKPIに設定し、部や課といったフロントラインの組織でそれぞれ異なる課題に対して改善アクションを実施していくことでエンゲージメント向上を図ります。

人的資本に関するKPI

人事戦略の柱のひとつである「人財が活躍するための施策」による効果を測るため、役員層・管理職層の多様性と社員エンゲージメントに関する指標を設定しています。計画的な育成と登用で役員層・管理職層の多様性を改善し、エンゲージメント改善アクションの設定と実行で社員エンゲージメントを向上させ、目標の達成を目指します。

多様性に関するKPI

		実績2023年10月	マイルストーン2026年4月	目標2030年4月
役員*1	女性	12%	20%	30%
	外国籍	8%	10%	30%
管理職*2	女性部課長	10%	12%	20%

社員エンゲージメントに関するKPI

	実績2023年9月	マイルストーン2026年4月*3	目標2030年4月*3
社員エンゲージメントスコア	62	64	68

*1 取締役、監査役、グループ執行役員
 *2 日本を含めたグローバルでラインポストに就く役職者
 *3 前年9月実施分

働き方

働きやすい環境

テレワーク制度

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。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いましたが、現在は、事業本部ごとの業務実施方法に応じたテレワーク上限時間を設定し、柔軟な働き方が実現できるようにしています。今後もテレワーク制度と職場での対面によるコミュニケーションを効果的に組み合わせ、組織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揮できるよう制度の拡充に努めていきます。

残業時間/実労働時間の管理

国内グループ会社では、従前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。2023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14.4時間★（2022年度より0.3時間増加）でした。2024年度は、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」にあたっては、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しや見える化を進め、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。

上記の取り組みと並行して、適切な労働時間管理の実現に向けて労使対策指針を策定しており、中でもサービス残業等の違法行為は許さない旨のメッセージを発信しています。また、申告した労働時間とPCログに一定以上の乖離がある場合には勤務実績入力の際に差異確認を行い、差異理由の入力を行う仕組みとしています。

* 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）

年次有給休暇の促進

入社1年目は年間15日の有給休暇が取得可能で、以降勤続1年につき1日ずつ加算され、年間20日を上限として毎年付与されます。翌年まで最大40日繰り越すことも可能です。年次休の計画取得によるワークライフバランスの向上と総労働時間短縮を推進するため、毎年、年次休取得奨励日を定めています。2023年度の国内グループ主要4社*の年次有給休暇取得率は80%（2022年度より2ポイント減少）でした。

* 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）

資格取得支援制度

業務に役立つ資格や会社の信用力向上、社員の職務能力開発に貢献する資格の受験、合格者に対して会社が支援します。

ハローアゲイン制度

結婚や育児・介護等、家庭の事情で帝人グループを退職した場合でも一定の条件を満たす場合は、再度帝人グループで活躍することができる制度です。

仕事と個々のライフイベントとの両立

育児と仕事の両立支援

2000年に女性活躍推進室が設置されて以降、子育てと仕事の両立にも継続して力を入れています。短時間勤務制度を子の小学校3年生の年度末まで利用可能とし、積立年休の利用による休職中の賃金補助や、ベビーシッター利用時の費用補助を行うなど、男女を問わず社員が子育てをしながらでも働きやすい柔軟かつ多様な制度設計と、制度の運用促進のための対応マニュアルを作成し、上司を含めた職場の理解と円滑なコミュニケーションを促しています。2024年度に更新した「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」では、下記の通り目標を立て、子育てと仕事を両立させながら、社員一人ひとりが、より生き生きと働ける環境の構築に力を入れています。

目標1：子の出生後も自律的にキャリア形成できる環境整備

目標2：男性の育児参画の機会増加

目標3：子育てをしている社員がワークライフバランスを実現できるようにするための働き方改革

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、育児休職中の「保活」支援をしています。「子育てみらいコンシェルジュ」のサポートで、よりスムーズな復帰につなげています。

家族の介護と仕事の両立支援

今後、少子高齢化が進むにつれ両親などの家族の介護をするケースは、さらに増加していくことが見込まれます。社員一人ひとりが家族の介護と仕事を両立できるようにすることは、会社としても取り組むべき重要な課題です。介護の短時間勤務の適用期間を「介護が必要な期間中」とし何度でも分割利用を可能とするなど、必要な期間・時期が予測しにくい介護の特徴などを踏まえた制度設計をしており、社員が介護をしながらでも安心して働き続けられる環境を構築しています。また、介護に関する知識や制度周知のための介護セミナーの開催や、社員が実際に介護に直面した際にどうしたら良いかを相談できる「介護コンシェルジュデスク」や介護情報を閲覧できる「わかるかいごBiz」を利用できるようにするなど、ソフト面でも両立を支援しています。

社員の私傷病と仕事の両立支援

病気治療等短時間勤務制度を導入し、がんをはじめさまざま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。2022年度は、「がん治療と両立」セミナーを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、疾病ではありませんが、女性の生理時の心身の不調などを男性に理解してもらう目的で、2022年度より連続して女性の健康をテーマとしたセミナーを開催しました。また、新任管理職研修において、女性の健康に関するリテラシーを高めています。

その他ワークライフバランスの推進への取り組み

配偶者海外転勤同行休職制度

帝人（株）では、社員が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。2014年度の制度開始から2024年3月末までに、28人が利用し、うち17人が復職しています。

ボランティア休職制度

帝人グループはボランティア活動促進の観点から、帝人（株）および帝人ファーマ（株）で有給のボランティア休職制度を導入しています。2024年3月末現在、ボランティア休職中の社員は38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31社、海外67社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、国ごと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) 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／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／嘱託／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) 介護休職／介護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) 看護休暇取得者数（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（行動計画の提出、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（職位別・性別）

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

非財務データ集 [>](#)

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。また春季労働条件改定時にも、ベースアップや報酬の議論にとどまらず、今後目指していくべき人事諸制度の方向性や人財確保・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議論しています。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

健康と安全

健康経営

帝人グループでは、2017年6月に社員が究極の経営資源であると考え、グループ社員の心身の健康増進に積極的に取り組んでいくことを「帝人グループ健康経営宣言」として表明しました。企業の持続的な成長のために、心理的安全性の高い活力のある職場づくりを推進しています。健康経営の取り組みの一環として、社員一人ひとり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。社員の健康を尊重する企業であり続けるという考えのもと、今後も帝人グループ各社が連携しながら、さまざまな活動に取り組んでいきます。

* 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8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。

理念体系（バリュー）

- すべての挑戦をリスペクトします
- 多様な仲間と専門性を活かして成長します
- 地球とあらゆる生命に寄り添い、守ります

行動規範

Together：私たちは、多様性をお互いに尊重し、知識と能力を結集して持続可能な価値を共創します。

Environment, Safety & Health：私たちは、事業活動にあたり、地球環境、安全、健康を最優先します。

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

Joy at Work：私たちは、皆が仕事に情熱を持つことができる、働きがいに満ちた明るい職場をつくりあげます。

INnovation：私たちは、たゆまぬ変革により、社会やお客様のニーズを先取りした革新的なソリューションの創出に挑戦し続けます。

健康管理基本理念

従業員の健康は経営の重要な資源である

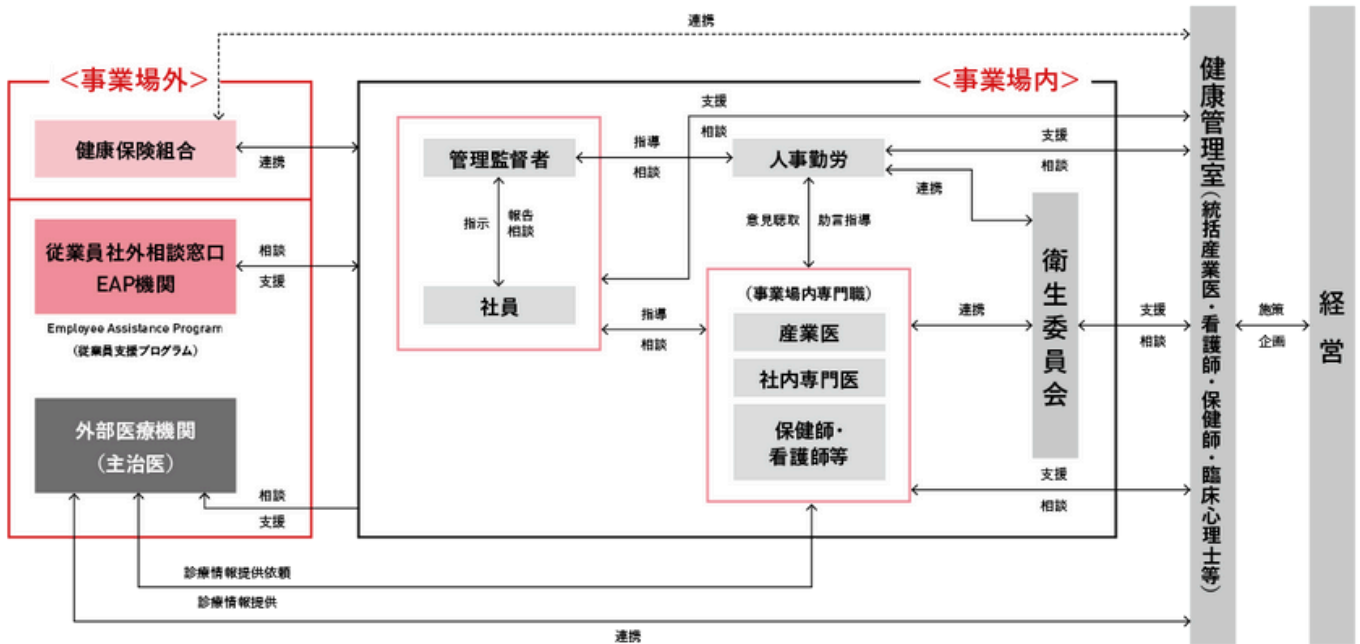
健康経営宣言

健康経営戦略マップ（PDF：600KB）

健康経営の推進体制と今後の方向性

帝人（株）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国内グループ会社・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。

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健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、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2023年度の相談件数は、2,026件でした。また、予防教育の普及も図っており、健康管理室スタッフによる新入社員研修をはじめ、セルフケア研修、ラインケア研修を定期的に行い、延べ43回、約1,700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置いた研修や女性の健康教育等を各所・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、2023年6月の診断結果（効果測定）では、対象職場の約87%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ひとり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

健康経営の取り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、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、各社の健康経営推進、メンタルヘルス、禁煙について等の情報共有や勉強会を通じて自社の社員および家族の健康づくりに役立てています。

帝人グループ健康白書（PDF：1.09MB）

ESH（環境、安全・防災、健康）活動

環境（Environment）、安全・防災（Safety）、健康（Health）をすべ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。

ESH管理の目標および基本方針

各国関係法および地方条例等の遵守に加え、達成すべき自主的なESH管理の目標およびその基本となる方針を以下のように定めています。

ESH管理の目標

事業活動におけるESH管理の目標を、帝人グループのゴールである「ゼロへの挑戦」より下記4項目としています。

- | | | |
|---------|-------|----|
| 1. 環境保全 | 環境問題 | ゼロ |
| 2. 安全 | 労働災害 | ゼロ |
| 3. 防災 | 爆発火災 | ゼロ |
| 4. 衛生 | 職業性疾病 | ゼロ |

帝人グループESH基本方針

- 人間尊重の理念に基づき、安全をすべてに優先させる。
- 安全はラインの責任である。
- 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、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。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。また、各事業所等でESHマネジメントシステムを構築する際の判断基準を示すものとして「グループESHマネジメントシステム構築基準」を定めています。

ESHマネジメントシステム構築の目的

- ESHマネジメントシステムを各事業所等で構築し適切に運用することで、各事業所等は一定のESHマネジメントレベルを確保するとともに、ESHパフォーマンスを継続的に改善する。
 - ISO14001やISO45001のような、国際的な共通規格あるいは共通規格をベースとしたESHマネジメントシステムを構築することにより、帝人グループが標準以上のESH管理レベルにあることを、ステークホルダー（株主、顧客、取引先、地域社会、行政機関等）に対し客観的に示す。
 - 国際的な共通規格あるいはそれらの共通規格をベースとしたESH-MSの構築・運用を通じ、グループのすべての事業所等間で「ESHマネジメントの共通思想・共通言語」を共有化する。

ESHアセスメントおよび監査

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。また「ESH監査規則」に基づき、二重監査体制を整えており、年1回、事業本部ごとに任命されたESH委員長による ESH監査Aと、生産・エンジニアリング・調達管掌に任命された環境・安全推進部長がESH監査Bを実施しています。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。

	監査の概要	監査者	2023年度監査実績
ESH監査A	生産現場におけるESH監査	事業本部ESH委員長	23拠点 (国内15、海外8)
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	16件 (複合事業所2件、事業本部9件、個別管理会社5件)

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。2023年度は、COVID-19の影響も勘案し実施を見送りました。

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。2023年度は、1級に83人、2級に24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。

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。

2024年度の優先課題・アクションプラン

2024年度は事業活動におけるESH災害ゼロを目指し、以下の重点課題に取り組みます。

- 労働災害、防災事故の更なる低減、重大事故の撲滅
 - 作業・行動起因型災害の抑制
 - 防災マネジメントの見直しと推進
 - 環境規制への対応と化学物質の管理強化

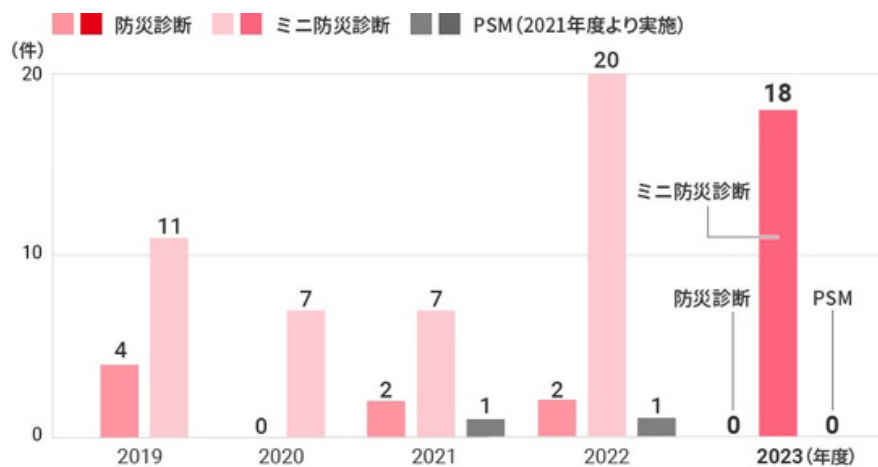
防災管理の推進体制

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）」をオランダ、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」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。「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。2023年度は、12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

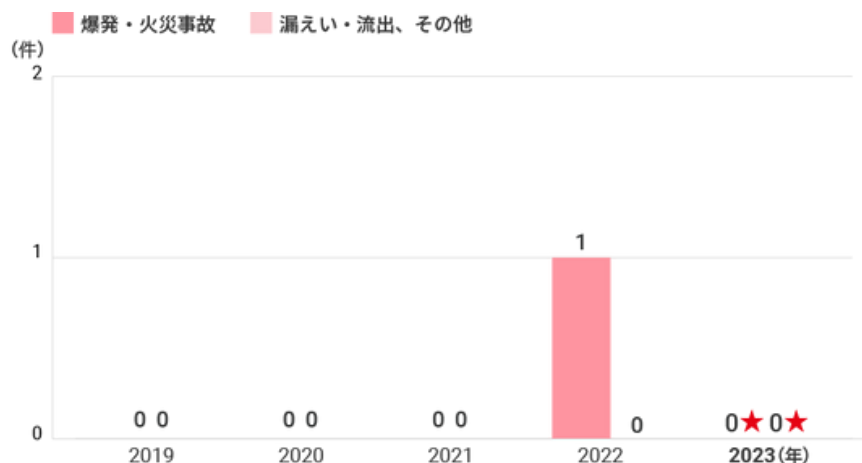


その他の重大事故ゼロを目指した活動

「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。2022年12月に発生したTeijin AramidのDelfzijl工場における火災事故の後、2023年度は対策プログラムを立ち上げて原因究明、再発防止の活動を継続しました。

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示す

* 重大事故発生件数は、1月～12月で算出

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。



揖斐川事業所での放水訓練の様子

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。2023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。



三島事業所での避難訓練の様子

労働安全活動

労働安全推進体制

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・安全生産標準化）の適合証明取得を進めています。2024年3月末時点で、合計40の事業所・工場が認証を取得しています。

労働安全衛生マネジメントシステムの適合証明取得

国内（12社、18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
帝人リジェネット	岩国

海外（16社、22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）	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）	南通
	帝人汽車用布加工*（南通）	南通
	帝人（中国）繊維商品開発*	南通
タイ	Teijin Corporation (Thailand)	Ayutthaya
	Thai Namsiri Intertex	Weaving：Chacheongsao、Dyeing：Samutprakarn
	Teijin (Thailand)	Ayutthaya
	Teijin Polyester (Thailand)	Pathumthani
	Teijin Cord (Thailand)	Ayutthaya
ドイツ	Teijin Carbon Europe	Heinsberg
スペイン	Esteve Teijin Healthcare S.L.	Castelldefels
ポルトガル	Teijin Automotive Technologies Portugal	Leça do Balio、Palmela
チェコ	Teijin Automotive Technologies Czech	Čejetice、Čejetický、Milovice

* 安全生産標準化

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"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。

また労働者代表、会社代表、産業医が参加し、情報共有と協議を行う場として各所で毎月安全衛生委員会を開催しています。さらに、ESH推進委員会などの独自の活動を通じて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

2023年度（4月～3月）は、6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います。2023年度からは関係する事業本部と回転体災害対策会議を行い、帝人グループ内の回転体災害撲滅に向けて活動を継続しています。2024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識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。



VR技術を用いた安全教育

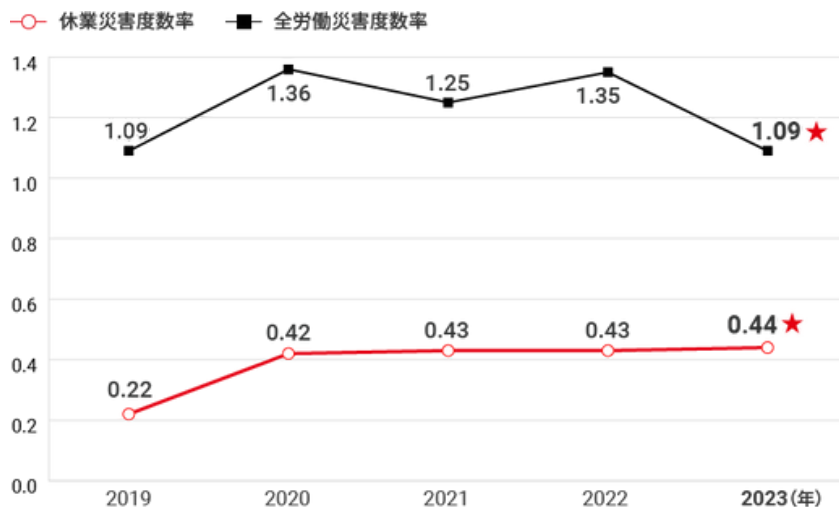
グループ内での労働災害情報共有と災害発生時の対応

帝人グループ内で発生した休業を伴う労働災害の情報は、すべ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本部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。

労働災害発生状況

2023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6年間死亡災害ゼロ）。2023年（1月～12月）の全労働災害度率は1.09★（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。

休業災害度率及び全労働災害度率



* 休業災害度率は、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、嘱託、パート、派遣社員を含む。2022年より保証対象

* 2024年1月に全労働災害度率の2021年度数値を修正

サステナビリティ

製造物責任(PL)・品質保証

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。

「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。2023年度は、8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。

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

2024年1月1日現在

国内（24社、52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）、複合材料技術開発センター、インプランタブルメディカルデバイス開発部
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	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	
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	
帝人興産	

海外（27社、48部署）

中国	南通帝人	
	日岩帝人汽車安全用布（南通）	
	帝人汽車用布加工（南通）	

	帝人化成複合塑料（上海）	
	Teijin Polycarbonate China	
	Teijin Medical Device (Shanghai)	
	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	2工場
	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	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 S.L.	
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：92％

*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

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)

パートナーシップ構築宣言 (PDF：142KB)

CSR調達ガイドライン

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、取引先下記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）、または移民申請書を没収し、労働者による使用を阻止してはなりません。また、雇用者および人材派遣会社は、当該労働者から手数料を徴収しないようにしなければなりません。

(エ) 労働時間と休日

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

(オ) 賃金と福利厚生

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

(カ) 差別

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

(キ) ハラスメント

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

(ク) 結社の自由

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

3. 安全衛生

(ア) 労働安全衛生に関する許認可

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

(イ) 衛生設備

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

(ウ) 緊急時への備え

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

(エ) 安全のための研修

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

(オ) 機械の安全対策

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

(カ) 産業衛生

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

(キ) 労働災害

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

(ク) 労働安全衛生マネジメントシステム

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

4. 事業継続計画の策定

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

5. 公正取引・倫理

(ア) 賄賂などの禁止

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

(イ) 公正なビジネス

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

(ウ) 知的財産

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

(エ) 情報の開示・表示

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

(オ) 情報セキュリティ

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

(カ) 紛争鉱物

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

*「紛争鉱物」とは、紛争地域及び高リスク地域で採掘され、武装集団および人権侵害、環境破壊、汚職などの不正に関わる組織の資金源となること

が懸念される特定の金属鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）を指します。

(キ) 反社会的勢力との関係遮断

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

6. 安全保障輸出管理

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

7. 環境保全

(ア) 気候変動への対策

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

(イ) 環境保全（大気、排水、騒音、振動など）に関する許認可

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

(ウ) 環境への影響（大気、水、土壌）の最小化

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

(エ) 化学物質の管理

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

(オ) 廃棄物削減（3R）

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

(カ) 水利用の管理

取水及び排水量を管理し、水利用の適正化に努めなければなりません。

(キ) 環境マネジメントシステム

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

(ク) グリーン購入・グリーン調達への推進

商品やサービスの購入および調達時には、環境を考慮し、環境への負荷ができるだけ少ない商品やサービスを選択するなど、環境負荷の低減に努める取引先からの購買および調達を推進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、コミュニティに適応することを推奨します。

9. 相談・通報窓口

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

10. 責任あるサプライチェーンの推進

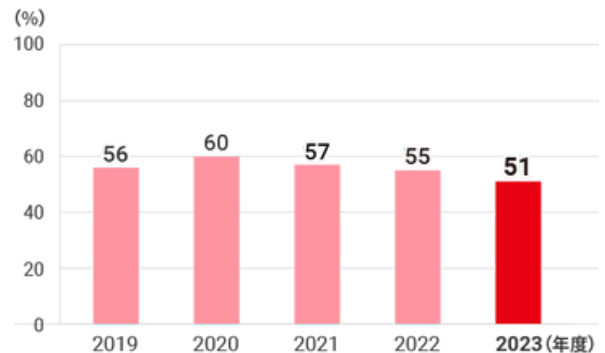
本ガイドラインの内容を貴社の取引先にも伝達し、遵守を促進しなければなりません。また、遵守の状況を確認し、取引先と一緒に是正に取り組むことを推奨します。

（制定：2007年5月7日、改定：2022年9月1日）

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いますが、2023年度のグリーン購入額比率は2022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、まずその必要性を充分に考える。購入する場合には数量をできるだけ抑えるようにする。
2. 資源採取、製造、流通、使用、廃棄、リサイクル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）

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。

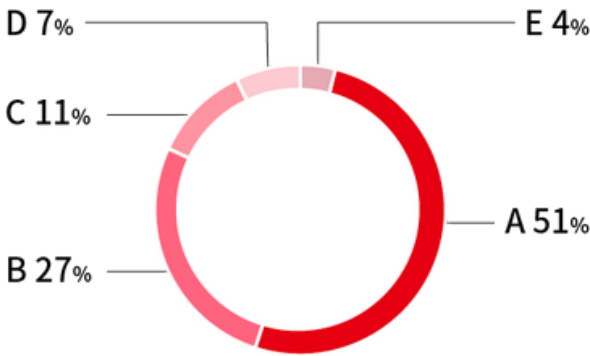
2023年度の結果

2023年度は、取引先1,193社にアンケートを送付し、524社から回答を得ました。有効回答514社に関する5段階評価結果は下表の通りです。

ランク	企業数	比率
A	264社	51%
B	140社	27%
C	54社	11%
D	38社	7%
E	18社	4%

一次集計でランクD・Eとなった取引先と、人権上の問題に関する重要項目に懸念のある回答をした取引先（合計60社）に詳細を確認した結果、36社については問題ないことが確認できました。7社については詳細確認でも懸念が残ったため改善計画書の提出を依頼し6社から提出を受け1社からは1年以内に提出する旨の回答がありました。17社からは詳細確認に対し回答が得られていないため継続して改善の働きかけを行い、今後も改善状況をフォローしていきます。また、日本における外国人技能実習生および海外における移民労働者の受け入れ状況を確認したところ、日本126社・海外58社の合計184社が受け入れており、うち4社で人権上問題のある行為が明らかになったため、改善計画書の提出を依頼し、4社すべてから提出を受けました。

取引先格付け企業数比率



2023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および人権回答 懸念社数（一次集計）(D)	ランクD,Eおよび人権回答 懸念社数（二次集計）(E)
1,193社	524社	514社	60社	24社
比率	44% (B) / (A)	43% (C) / (A)	11.7% (D) / (C)	4.7% (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簡便化しています。

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、法令遵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。

2023年度の実績

講演（中国）

2023年9月15日に、オンラインでセミナーを実施し、計19社24名が参加しました。講演では、山東衆成清泰青島弁護事務所、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流
2. 帝人フロンティアのCSR調達活動
3. 従業員の労災認定マニュアルにおける労災認定の一般的なケースについて
4. 現在の環境保護法執行監督管理の情勢と要求について

講演（ベトナム）

2023年12月12日に、ベトナムの取引先向けにホーチミン市でセミナーを実施し、6社17名が参加しました。講演では、ベトナム労働傷病兵社会省、ベトナム・クリーナー・プロダクション・センター、株式会社Energetic-Greenの協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. サステナブル調達の潮流
2. ベトナム労働安全衛生法に関する最新情報
3. 縫製工場における"資源の有効利用"と"クリーンな生産"

講演（日本）

2023年6月16日に、国内でもオンラインセミナーを開催し、73社87名の参加がありました。講演では、株式会社Energetic-Greeの協力を得ました。具体的なテーマは下記の通りです。

1. サステナブル調達の潮流
2. 帝人フロンティアのCSR調達活動
3. 帝人フロンティアの環境戦略「THINK ECO」

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、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ないのでご安心ください。）

サステナビリティ

社会貢献

帝人グループ社会貢献基本方針

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

帝人グループ社会貢献基本方針

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

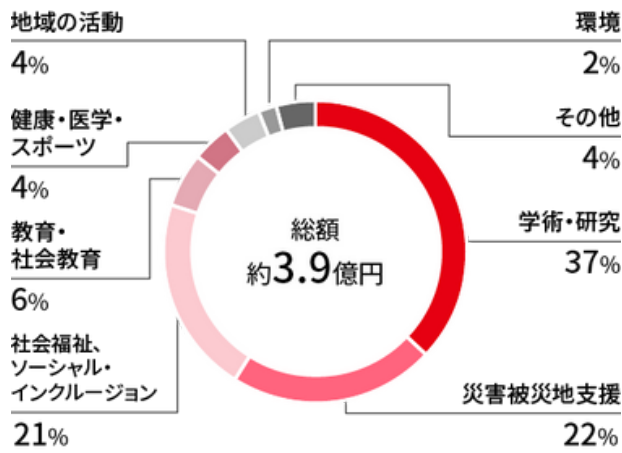
帝人グループの社会貢献活動推進体系

帝人グループは、社会貢献基本方針に基づき「学術・教育」「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、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。

2023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。2023年度の社会貢献活動支出は約3.9億円で、経常利益の約2.5%でした。

2023年度社会貢献活動支出実績



2023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	251
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	12
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	117
合計		388

* 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

地域コミュニティへの貢献

学術・教育

若き科学技術者の育成を行う「公益財団法人帝人奨学会」

「帝人奨学会久村奨学生制度」は人造絹糸（レーヨン）の製造技術を独自に確立し、「日本化繊工業の父」と呼ばれた久村清太氏の功績を讃えて、独創的な研究開発の精神を継承発展させるとともに、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に、昭和28（1953）年にスタートしました。翌年、この制度の一層の発展を期すため、財団法人を設立し、2011年より「公益財団法人帝人奨学会」に改組して今日に至っております。



公益財団法人帝人奨学会

「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。2023年度は「南通開発区慈善教育基金奨学・助学金」に対し、0.6万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」、2013年度より中学生向けの「科学の甲子園ジュニア」に協賛しています。どちらの大会も女子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企業特別賞として「帝人賞」を授与しています。2023年度は、中学生向けの「第11回科学の甲子園ジュニア全国大会」が2023年12月に開催され、高知県代表チームに「帝人賞」が授与されました。高校生向けの「第13回科学の甲子園全国大会」は2024年3月に開催され、京都府代表チームに「帝人賞」が授与されました。

[科学の甲子園のウェブサイトへ](#)



第11回「科学の甲子園ジュニア全国大会」表彰式



第13回「科学の甲子園全国大会」表彰式

スポーツ

「全国高校サッカー選手権大会」に協賛

「全国高校サッカー選手権大会」は1917年度に第1回が開催されて以来、100年以上にわたって開催されている、日本の高校スポーツの中でも特に歴史ある大会の一つです。全国大会が年末から年始にかけて開催されることから「冬の風物詩」として多くのファンに親しまれ、同大会を経験した多くの選手が世界を舞台に活躍しています。帝人グループは、1991年より「全国高校サッカー選手権大会」に協賛し、区大会で優勝し全国大会に出場する高校に帝人グループの人工皮革「コードレ®」を使用したオリジナルサッカーボールを寄贈しています。

[「コードレ®」製品詳細](#)



JDFA（Japan Dream Football Association）オフィシャルスポンサー

帝人グループのタイにおける事業会社であるティジン・ポリエステル（タイランド）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。ガンバ大阪の元キャプテンである木場昌雄さんが設立した当組織は、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、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。

[一般財団法人JDFAのウェブサイトへ](#)



環境

「みどりの小道」環境日記プロジェクトに協賛

帝人グループは、一般財団法人グリーンクロスジャパンが全国の小学生を対象に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。このプロジェクトは、これからの地球を担う小学生たちが環境問題に関する日記を記入することをきっかけとして、日頃から身近な地球環境について考えてもらうことを目的としています。毎年約10万冊を制作し、無償で希望の小学校などへ配布をしています。ガイドブックには、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:ism」が紹介されました。

[「みどりの小道」環境日記のウェブサイトへ](#)



清掃活動

帝人グループは、国内外のさまざまな拠点で、清掃活動を実施しています。帝人化成複合塑料(上海)有限公司では、2023年3月に周辺のごみ拾い活動を行い、74名の社員が参加しました。



帝人化成複合塑料(上海)有限公司での清掃活動

昆虫ホテルの設置

Teijin Aramid社（オランダ）の有志社員は、2023年11月に巨大な昆虫ホテルの設置を行いました。このイベントは外部の団体が主催しており、木材や様々な材料を活用し、昆虫ホテルと蝶の巣箱を備えた、長さがおよそ2mにも及ぶ壁を作る活動です。本イベントはオランダの田舎の地域で開催され、その設置には、周囲の自然から得られるものを多く利用するため、自然、環境、生物多様性に注意を払うことにつながります。この活動は、環境や生物にとって良い影響を与えるだけでなく、Teijin Aramid社の複数の部署から集まった有志社員にとって、良いチームビルディングの機会にもなっています。



ボランティア人財の育成

ボランティアサポートプログラム

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。2023年度は、下記10カ所の非営利団体に、それぞれ10万円の活動資金を寄付しました。

木月こどもキッチン 公益社団法人 大阪自然環境保全協会 公益財団法人 埼

玉県生態系保護協会

テイジンサッカースクール

特定非営利活動法人 子どもへのまなざし

特定非営利活動法人 多言語広場CELULAS

特定非営利活動法人 松山自殺防止センター

公益財団法人ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズ・ジャパン

特定非営利活動法人 チャリティーサンタ

マリモでくしろを盛り上げ隊



公益財団法人 埼玉県生態系保護協会



公益財団法人ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズ・ジャパン

「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、海外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。寄贈にあたっては、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て完成させています。2023年度はインドネシアの学校や施設等に42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50,869円を寄付しました。



シーカー・アジア財団提供

被災地・人道支援

「令和6年能登半島地震」「令和6年9月能登半島豪雨」への支援

帝人グループは、「令和6年能登半島地震」で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、グループとして総額 6,000 万円相当の支援を行いました。さらに「令和6年9月能登半島豪雨」に対しても、総額500万円の義援金を石川県へ寄付しました。

「令和6年能登半島地震」による被害への支援について

「令和6年9月の能登半島豪雨災害」に対する支援について

自然災害による被災地への支援事例

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

<日本での主な支援> 帝人（株）は、2020年7月20日に「令和2年7月豪雨」の被災地支援として、総額300万円の義援金を寄付しました。グループ会社では、帝人ヘルスケア（株）が「令和2年7月豪雨」にて、患者の安全確保を最優先に、安否確認、ポンベ配送、酸素濃縮装置などの設置を行いました。また、2021年2月13日に発生した「福島県沖地震M7.1」においても、新型コロナウイルスの感染拡大が懸念される中、患者の安全を最優先し、早期に安否確認完了の上、緊急対応支援を実施しました。



岡山県倉敷市の避難所（小学校）

<海外での主な支援>

帝人グループの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、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